

**SATISFACCIÓN LABORAL EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN
DOCENTES DE TIEMPO COMPLETO, ADSCRITOS A LA FACULTAD DE
CIENCIAS BASICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA**



**MARCELA ELENA BRUNAL RODRIGUEZ
ESTIVINSO LOPEZ HERNANDEZ
DAYANA CRISTINA TORRES SIERRA**

**PLAN DE INTERVENCIÓN PARA OPTAR EL TITULO DE ESPECIALISTA
EN ADMINISTRACIÓN TOTAL DE LA CALIDAD**

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE INGENIERÍA
ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN TOTAL DE LA CALIDAD
MONTERÍA, CÓRDOBA**

2020

**SATISFACCIÓN LABORAL EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN
DOCENTES TIEMPO COMPLETO EN LA FACULTAD DE CIENCIAS
BÁSICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA**

**MARCELA ELENA BRUNAL RODRÍGUEZ
ESTIVINSO LOPEZ HERNANDEZ
DAYANA CRISTINA TORRES SIERRA**

**Tutor:
MARIA TRINIDAD PLAZA GÓMEZ Ms.C**

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE INGENIERÍA
ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN TOTAL DE LA CALIDAD
MONTERÍA, CÓRDOBA
2020**

TABLA DE CONTENIDO.

	Pág.
RESUMEN	8
INTRODUCCIÓN	9
1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA – UNIVERSIDAD DE CORDOBA	10
1.1. Reseña Histórica.....	10
1.2. Misión.....	11
1.3. Visión.....	11
1.4. Políticas	11
1.5. Objetivo.....	12
1.6. Mapa De Procesos	12
1.7. Organigrama	13
1.7.1. Organigrama Facultad de Ciencias Básicas	15
2. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
2.1. Formulación del problema.....	18
3. OBJETIVOS.....	18
3.1. Objetivo General	18
3.2. Objetivos Específicos	18
4. MARCO REFERENCIAL	19
4.1 Satisfacción en el Trabajo	19
4.2 Satisfacción Frente a Insatisfacción Laboral en los Docentes.....	20
4.3. Definiciones de Satisfacción Laboral	23
4.4. Principales líneas Investigadoras Sobre Satisfacción	26
4.5. Normatividad aplicable en Factores de Riesgo Laborales	29
5 JUSTIFICACIÓN.....	32
6 METODOLOGIA Y TRABAJO DE CAMPO	32
6.1 Fases.	34
6.2 Población y muestra.....	34
6.3 Instrumento	35

7	RESULTADOS.....	35
8	PLAN DE ACCIÓN.....	60
8.1	El clima organizacional y su roll en la comunidad académica de FACIBAS.	60
8.2	Propuesta según análisis de resultados.	61
	ANEXOS 1.....	66

LISTADO DE GRAFICAS

Pág.

Gráfico 1, Programa Académico al que pertenece.....	37
Gráfico 2, Sexo	38
Gráfico 3, Antigüedad en la empresa.	38
Gráfico 4, Último nivel de formación	39
Gráfico 5, Personas a su cargo.....	40
Gráfico 6, Escalafón docente.	40
Gráfico 7, Satisfacción que le produce el trabajo.	42
Gráfico 8, Oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que se destaca.....	43
Gráfico 9, Oportunidades que ofrece el trabajo para hacer las cosas que le gustan.	43
Gráfico 10, Satisfacción con la carga asignada en el PIT.	44
Gráfico 11, Salario que usted recibe.....	45
Gráfico 12, La carga asignada en el PIT, refleja su actividad académico - administrativa.....	45
Gráfico 13, Objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar	46
Gráfico 14, Oportunidad de formación que le ofrece la Institución.....	46
Gráfico 15, Oportunidades de promoción.	47
Gráfico 16, Relaciones personales con los superiores.	48
Gráfico 17, Supervisión Ejercida.....	48
Gráfico 18, Proximidad y frecuencia con que es supervisado.	49
Gráfico 19, Forma en que sus supervisores juzgan sus actividades.	50
Gráfico 20, Igualdad y justicia.	50
Gráfico 21, Apoyo que recibe de los superiores.	51
Gráfico 22, Capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.....	52
Gráfico 23, Participación en las decisiones de su departamento.....	52

Gráfico 24, Participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución.	53
Gráfico 25, Grado en que la institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	54
Gráfico 26, Forma de negociación en su Institución sobre aspectos laborales. ..	55
Gráfico 27, Limpieza, higiene y salubridad en lugar de trabajo.	56
Gráfico 28, Entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo.	57
Gráfico 29, Iluminación en lugar de trabajo.	57
Gráfico 30, Ventilación en lugar de trabajo.	58
Gráfico 31, Temperatura en lugar de trabajo.	59

LISTADO DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Definiciones de satisfacción laboral	23
Tabla 2. Normatividad aplicable de factores de Riesgo.	29

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Logo Unicordoba	11
Figura 2. Mapa de Procesos	13
Figura 3. Estructura Organigrama Universidad de Córdoba	14
Figura 4. Estructura Organigrama Vicerrectorías Académica	15
Figura 5. Estructura Organigrama Fac. Ciencias Básicas	16
Figura 6 . Proceso Cuantitativo	33

RESUMEN

Los docentes hacen parte de los activos más importantes de la academia, el recurso humano es que mueve y pone en práctica los servicios de una institución educativa, siendo importante la eficiencia fundamental en el desempeño de los mismos, y a su vez hace relevante la satisfacción con la que realizan su trabajo, un docente satisfecho dará mejores rendimientos y eficacia en los procesos que lidera y/o desempeña.

El siguiente trabajo no solo busca identificar factores de satisfacción e insatisfacción laboral docente de la Facultad de Ciencias Básicas (FACIBAS), si no también proporcionar un análisis de causas basada en previas investigaciones y facilitar un plan de acción, contribuyendo con la mejora continua de FACIBAS en la institución y ser un modelos para otras dependencias de la misma.

INTRODUCCIÓN

La eficiencia laboral es un componente importante para llevar a las instituciones de educación superior, a ser altamente competitivas a nivel nacional e internacional. (Lombana & Perafan, 2011). Para lograr altos niveles de eficiencia laboral uno de los factores a tener en cuenta es el manejo del tiempo. La buena planificación, utilización del tiempo y los incentivos, contribuyen a mejorar el rendimiento de los docentes en la organización.

Los docentes representan uno de los activos estratégicos de las Universidades, a través de sus conocimientos y experiencia. El desempeño de las actividades académicas (i.e. investigación, enseñanza, extensión) es lo que contribuye a la efectividad del funcionamiento de las Universidades, así como a su visibilidad, reputación y prestigio en el mercado académico. Debido a la incidencia de la insatisfacción laboral se pueden generar inconformismos por sus actividades académico - administrativas: dedicación a la acreditación de programa, reuniones administrativas, problemas entre los estamentos académico-administrativos.

Los docentes satisfechos, experimentarán mayor grado de motivación, que, a su vez, rendirán más en sus actividades académicas y porque no, incrementarán la eficiencia del capital humano en la institución. Uno de los intereses del área de gestión humana es incrementar la satisfacción laboral, con su buena gestión, contribuye a aumentar la productividad, la eficiencia de los docentes. (Lombana & Perafan, 2011)

Por medio de este plan de intervención se analizó la insatisfacción laboral en la Facultad de Ciencias Básicas (FACIBAS) de la Universidad de Córdoba, y se proponen recomendaciones que ayuden a incrementar la satisfacción y contribuyan a valorar la responsabilidad de los docentes. Este hallazgo es un punto de partida para que la universidad plantee estrategias direccionadas a un desarrollo de gestión encaminado a mejorar la satisfacción del docente, que implica llevar a la Facultad de Ciencias Básicas a una mejora continua en sus procesos académicos - administrativos.

1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA – UNIVERSIDAD DE CORDOBA

La universidad de Córdoba es una Institución de Educación Superior Acreditada, con una larga trayectoria de servicio, se ha preocupado por evolucionar y mejorar en el tiempo, satisfaciendo las necesidades de la comunidad a través de la Investigación y Extensión, forjando una reputación de calidad en muchos ámbitos como una de las mejores a nivel Regional y Nacional.

1.1. Reseña Histórica

La Universidad de Córdoba fue fundada en 1962 en Montería, Córdoba, Colombia, por un grupo de profesionales visionarios que vieron el gran potencial de la región. Originalmente, la idea de crear una institución que permitiera a los jóvenes del departamento el ingreso a la educación superior fue del Doctor Elías Bechara Zainúm, quien fuera elegido el primer rector del Alma Mater transcurridos dos años de su fundación. La universidad inició actividades académicas en el año 1964, inscribiéndose un total de 101 estudiantes, 50 para la facultad de Ingeniería agronómica y 51 para la facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de los cuales 65 pasaron exámenes de ingreso y entrevistas.

Como tal, la institución ofrece programas profesionales, tecnológicos y de posgrados en las modalidades presencial y a distancia. También genera nuevos conocimientos e investigaciones aplicadas con grupos de investigación compuestos de profesionales con alto nivel educativo. Tiene estos servicios de extensión a la comunidad desde sus facultades y sus respectivos programas de pregrado.

La Universidad de Córdoba recibió la acreditación institucional de alta calidad formalmente el viernes 5 de abril de 2019, pese a que la resolución 2956 del ministerio de educación nacional está fechada a 22 de marzo del mismo año. (UNICORDOBA, 2019)



Figura 1 Logo Unicordoba

1.2. Misión

La Universidad de Córdoba es una institución pública de educación superior que forma integralmente personas capaces de interactuar en un mundo globalizado, desde el campo de las ciencias básicas, asociadas a la producción agroindustrial, las ingenierías, las ciencias sociales, humanas, la educación y la salud; genera conocimiento en ciencia, tecnología, arte y cultura y contribuye al desarrollo humano y a la sostenibilidad ambiental de la región y del país.

1.3. Visión

Ser reconocida como una de las mejores instituciones públicas de educación superior del país por la calidad de sus procesos académicos y de gestión institucional, orientada al mejoramiento de la calidad de vida de la región, mediante la ejecución y aplicación de proyectos de investigación y extensión en cooperación con el sector productivo.

1.4. Políticas

La Universidad de Córdoba, en cumplimiento de su misión, planea, diseña, ejecuta, autoevalúa y mejora continuamente sus procesos académico-administrativos en búsqueda

de la excelencia académica, la satisfacción de sus usuarios y grupos de interés; teniendo en cuenta el marco legal, los principios institucionales, la gestión y prevención de riesgos laborales, riesgos de corrupción y riesgos asociados a los procesos, la preservación del ambiente, la competencia del talento humano y la eficiencia en el manejo de los recursos.

1.5.Objetivo

La Universidad de Córdoba, en su condición de Institución Pública de Educación Superior, responde al compromiso misional de atender la función social de oferta y demanda permanente de formación del recurso humano en el ámbito técnico, tecnológico, profesional y de postgrado con criterios de calidad y excelencia académica, conforme a las exigencias culturales y ambientales de la región y el país.

1.6. Mapa De Procesos

El SIGEC se basa en el enfoque por procesos como una herramienta de gestión y elemento de control, cuyo propósito principal está orientado a mejorar la eficacia, eficiencia y efectividad de la gestión institucional y la capacidad de proporcionar servicios que respondan a las necesidades y expectativas de los grupos de interés, para ello ha identificado y diseñado 18 Procesos entre Estratégicos, Misionales, de Apoyo y de Seguimiento y Control, debidamente articulados con el propósito de asegurar y mejorar la calidad de la Institución y sus funciones esenciales de Docencia, Investigación y Extensión.

MAPA DE PROCESOS UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA



Figura 2. Mapa de Procesos

Fuente: Oficina Aseguramiento de la Calidad

1.7. Organigrama

La estructura orgánica de la Universidad de Córdoba muestra la manera como se encuentra organizada, permitiendo que personal interno como externo conozcan a nivel global su conformación, identificando también los mandos en sus Vicerrectorías, divisiones, Facultades e institutos.

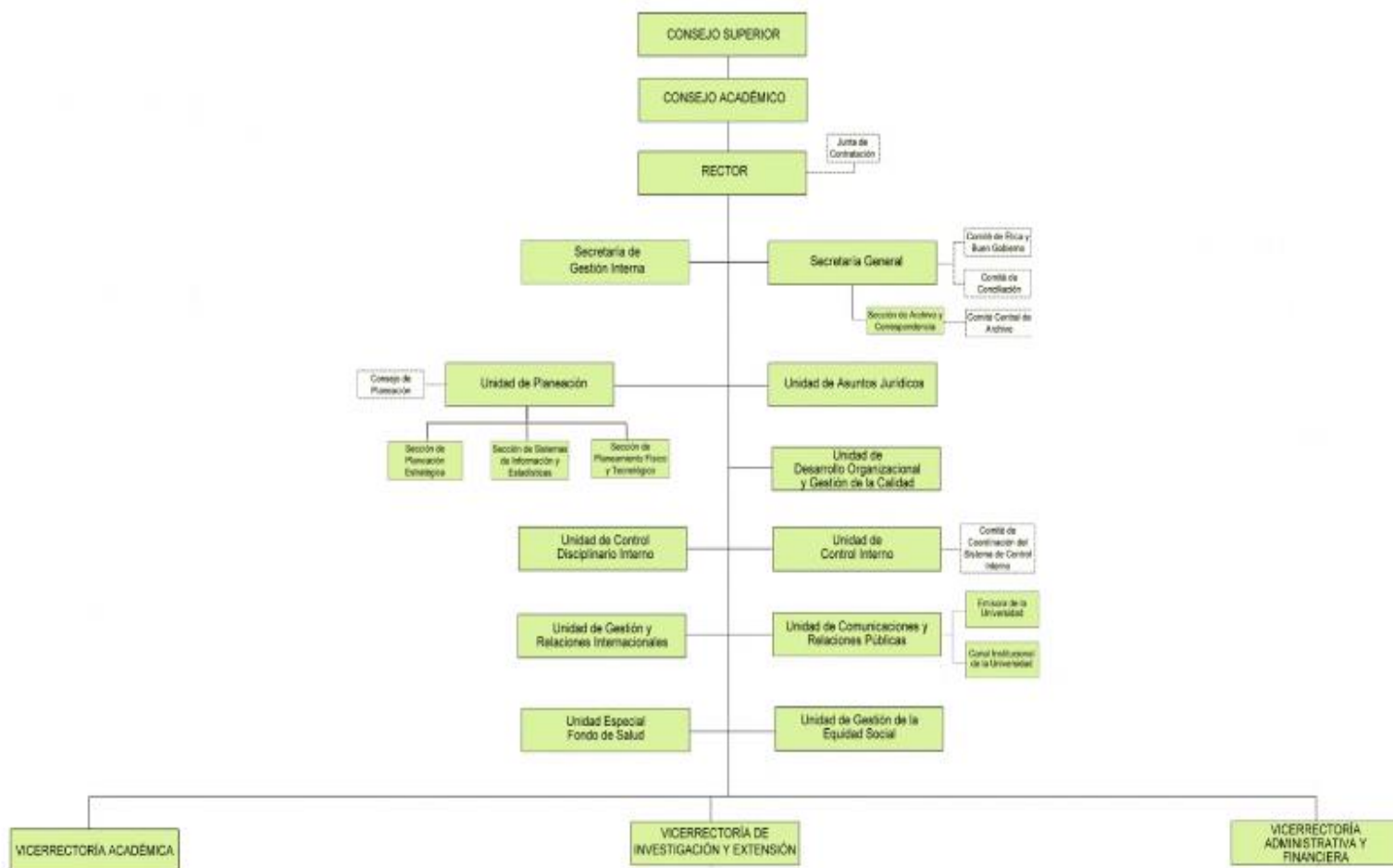


Figura 3. Estructura Organigrama Universidad de Córdoba

Fuente: Universidad de Córdoba

Es importante explicar que de la Vicerrectoría Académica depende de la División de Egresados, División de Postgrados, División de Educación a Distancia, División de Biblioteca y Recursos Educativos, División de Admisiones Registro y Control Académico y en seis Facultades y estas a su vez en departamentos.

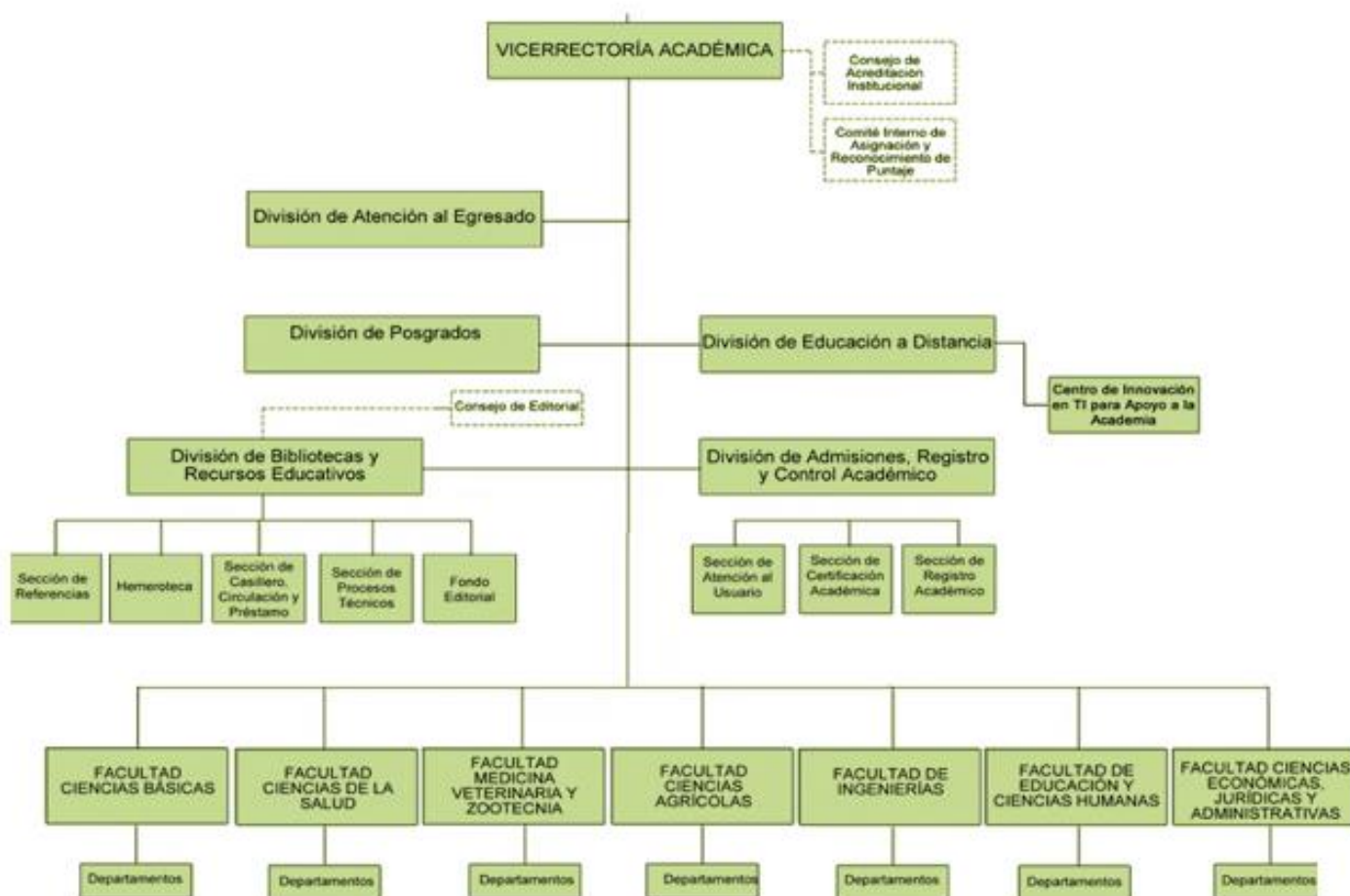


Figura 4. Estructura Organigrama Vicerrectorías Académica

Fuente: Universidad de Córdoba

1.7.1. Organigrama Facultad de Ciencias Básicas

Mediante acuerdo No. 014 del 23 de julio 1984 se creó la Facultad de Ciencias Básicas. Esta Facultad, en principio sin programas propios, tuvo como objeto la prestación de servicios en las carreras de formación profesional de las otras facultades. Posteriormente, mediante el Acuerdo 0047, del 6 de diciembre de 1993 se adopta la Estructura Interna de la Universidad, y la Facultad de Ciencias queda integrada por los Departamentos de: Matemáticas y Física, Biología, Química y Acuicultura. Este Acuerdo es aprobado por el Ministerio de Educación Nacional mediante Decreto 2619 de 1993, (UNICOR, 2017) posteriormente se unen la Maestrías en Biotecnología, en Ciencias Químicas, en Ciencias

Físicas, en Ciencias Ambientales y el doctorado en Física. Es importante destacar que la productividad de los docentes de la Facultad de Ciencias Básicas contribuye a elevar los indicadores de la Universidad de Córdoba.

Los docentes están organizados en grupos de investigación categorizados por Colciencias, los cuales participan en convocatorias (tanto internas como externas) para el financiamiento de proyectos de investigación, los cuales soportan el desarrollo de los trabajos de grado, las tesis de maestrías y doctorado; así como la formación de jóvenes investigadores y los semilleros de investigación, principalmente.

La estructura orgánica de la Facultad de Ciencias Básica se identifica también los mandos en sus Consejos, Comités y Departamentos.

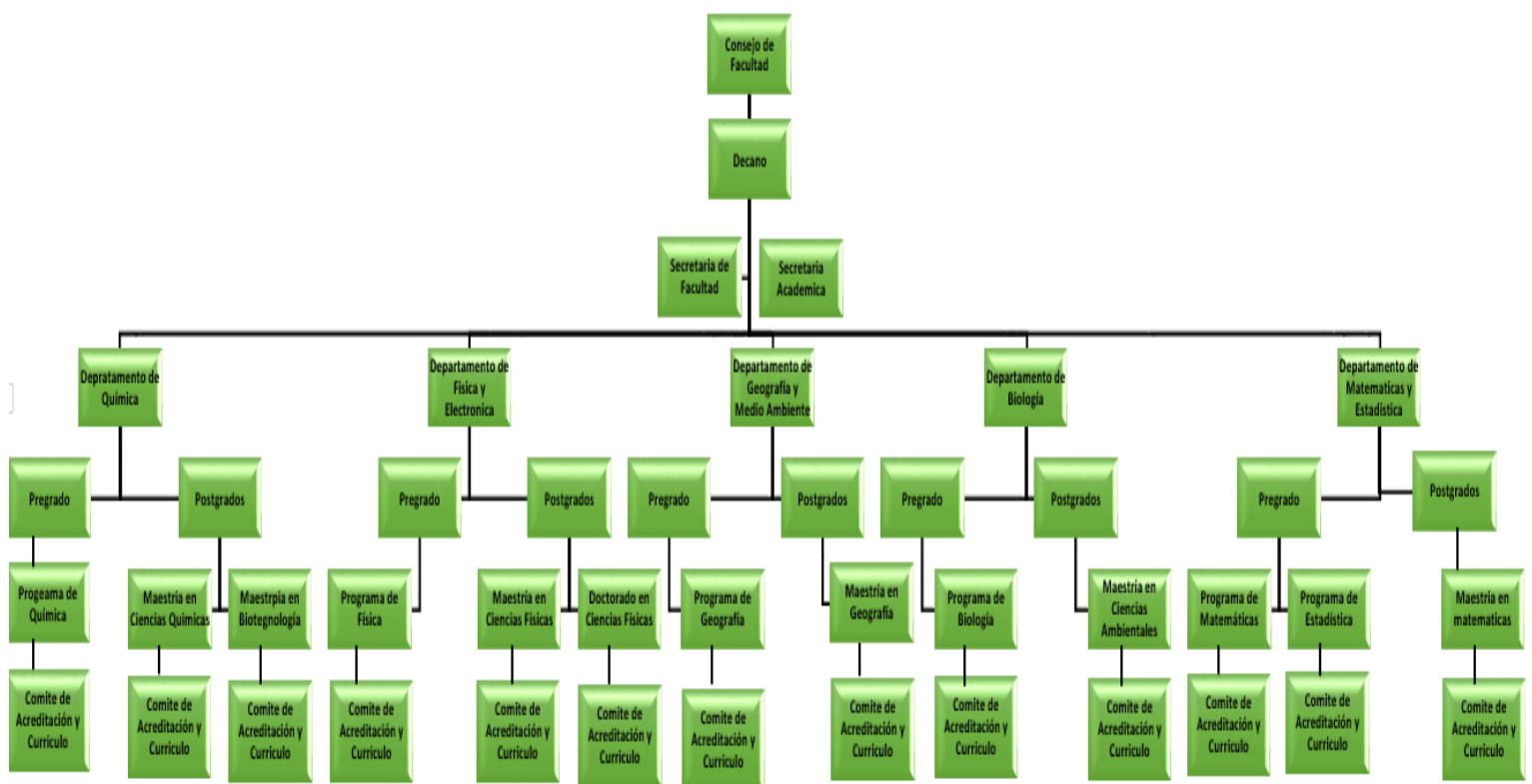


Figura 5. Estructura Organograma Fac. Ciencias Básicas

Fuente: Universidad de Córdoba

2. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Debido a la incidencia de la insatisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Básicas de la Universidad de Córdoba en un periodo aproximado de 5 años, se evidencia el inconformismo por diferentes motivos relacionados con sus responsabilidades académico – administrativas, relaciones interpersonales, capacidad para trabajar en equipo, capacidad de planeación y locativas todo esto evidenciado en el análisis y recolección de información a través de las autoevaluaciones docentes y de programas. Por los cuales se desencadenan las insatisfacciones tales como, el no ver reflejada sus actividades académicas en el PIT, la remuneración salarial de acuerdo con las actividades en las que se desempeñan, espacio de trabajo para asesorías a los estudiantes, entre otras.

“En este caso las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general, como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés (la satisfacción en el trabajo como reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo)” (Weinert, 1987) .

En La Universidad de Córdoba, más concretamente en la Facultad de Ciencias Básicas hasta el momento no ha realizado una medición de la satisfacción/insatisfacción laboral para conocer el estado en que se encuentran sus docentes, todo esto con el fin de generar motivación necesaria para ejercer su trabajo de forma eficaz y eficiente

(Robbins & Coultres, 1996) Define la satisfacción en el puesto “como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”. La anterior percepción de la satisfacción en el trabajo se muestra como una actitud, básicamente la motivación para trabajar es más una disposición de elección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, y la satisfacción

hace énfasis en sentimientos afectivos frente a las actividades y a las consecuencias posibles que se derivan de él.

2.1. Formulación del problema

¿Cómo influye la satisfacción laboral en la prestación del servicio en docentes de tiempo completo, adscritos a la Facultad de Ciencias Básicas de la Universidad de Córdoba?

3. OBJETIVOS

3.1.Objetivo General

Realizar un diagnóstico de la satisfacción/insatisfacción laboral de los docentes tiempo completo en la Facultad de Ciencias Básicas de la Universidad de Córdoba, con el fin de implementar un plan de mejora en los procesos Académicos-administrativos.

3.2.Objetivos Específicos

- Aplicar el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998) a los docentes tiempo completo de la Facultad de Ciencias Básicas.
- Analizar los resultados obtenidos del instrumento de medición para plantear posibles soluciones a las problemáticas evidenciadas.
- Realizar un plan de Intervención teniendo en cuenta los aspectos a corregir para dar mejora a la problemática de la insatisfacción laboral de los docentes

4. MARCO REFERENCIAL

El desarrollo de la investigación nos lleva a diagnosticar y analizar las posibles causas de insatisfacción laboral y las distintas posturas, según diversos autores, en sus hallazgos.

4.1 Satisfacción en el Trabajo

La satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo. Sin embargo, resulta paradójico que, a pesar de la espectacular proliferación de literatura científica sobre la satisfacción en el trabajo, no pueda hablarse, en cambio, de un progreso paralelo en las investigaciones, por cuanto los avances conseguidos resultan poco gratificantes y significativos. (Caballero, 2002,)

Un acercamiento conceptual al término nos indica que “la satisfacción es una función del grado en que las necesidades personales del individuo están cubiertas en la situación laboral” (Teoría de las necesidades sociales). (Cantón & S., 2016)

La satisfacción en el trabajo viene siendo en los últimos años uno de los temas de especial interés en el ámbito de la investigación. Para Weinert (1985: 297-8) este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las Teorías de la Organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Dicho autor propone las siguientes razones:

- a) Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.
- b) Posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias.
- c) Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.

- d) Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización.
- e) Importancia creciente de la información sobre las actitudes, las ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal.
- f) Ponderación creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida. La satisfacción en el trabajo influye poderosamente sobre la satisfacción en la vida cotidiana.

El propio (Rodríguez, 2002) destaca cómo, en el conjunto de las organizaciones, aspectos psicológicos tan importantes como las reacciones afectivas y cognitivas despiertan en el seno de los mismos niveles de satisfacción e insatisfacción en el trabajo.

(Torres Ordoñez, 2005) Afirma que, “en un entorno cada vez más competitivo, todas las áreas de la empresa enfrentan una creciente exigencia por resultados”. Entre esas áreas, se encuentra el área de Recursos Humanos que ha evolucionado de ser un área de apoyo, a ser un área que contribuya a la creación de valor organizativo. Es por lo anterior que las empresas, “han venido evolucionando de un rol operativo, a un rol estratégico de desarrollo para el éxito competitivo”.

4.2 Satisfacción Frente a Insatisfacción Laboral en los Docentes

(Chiang M, Slazar, & Nuñez, 2007) Aseveran que la satisfacción laboral “es importante en cualquier tipo de profesión; no sólo en términos del bienestar deseable de las personas donde quiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad”

Como antítesis justificativa del trabajo, señalamos que la insatisfacción profesional de los docentes y la disconformidad con su profesión son temas preocupantes en la actualidad y objeto de debates al nivel mundial ((Marvel, 2007); (Prieto Ursúa & Bermejo Toro, 2006); (Wallace, 2010); (Moore, 2012); (Padrón Hernández, 1994); (Bassett, 2010); (Skaalvik, 2011); (Esteve, 2009); (Ortiz, 1993).

De acuerdo al trabajo de (Arévalo & Gil, 2017), se entiende como la respuesta emocional que experimentan los trabajadores frente a su trabajo, teniendo en cuenta las dificultades que se generan en el entorno laboral y cómo estas afectan de una u otra manera en su salud, especialmente entre otras variables, que se han convertido en una práctica importante dentro de las organizaciones la evaluación de dichas variables, para determinar el grado de bienestar de sus trabajadores, (Spector, (1985). Adicionalmente la satisfacción laboral es una variable importante para las organizaciones porque genera impactos significativos en la producción laboral, (Singh, 2010).

Autores como (Chiang M, Slazar, & Nuñez, 2007) han identificado asociaciones significativas entre un gran número de factores importantes en la satisfacción laboral, tales como comunicación interna, reconocimiento, relaciones interpersonales, calidad en el trabajo, toma de decisiones, objetivos de la institución, compromiso, adaptación al cambio, delegación de actividades y funciones, coordinación externa y eficiencia de la productividad.

La satisfacción laboral es notable cuando se trata de profesores de instituciones de educación superior porque cumple un papel trascendental en la formación de profesionales. Si un profesor no está satisfecho con el trabajo que realiza, consecuentemente hay repercusión en su desempeño, específicamente en sus funciones de docencia e investigación y extensión (Hellrigel, 2002).

Una organización laboral puede verse como un micro-ambiente, un subconjunto abierto limitado en el espacio y el tiempo, compuesto por individuos, puestos y áreas de trabajo, sus actividades y una variedad de elementos, tanto del medio físico o natural como de carácter cultural. El ambiente laboral está constituido entonces por tres determinantes:

1. El general: Compuesto por los aspectos económicos, sociales, legales y tecnológicos, que influyen a largo plazo en el quehacer de los directivos, la organización y sus estrategias.

2. El operativo: Que comprende el cliente, el trabajo y los proveedores que ejercen su influencia más o menos concreta e inmediata en la dirección.

3. El interno: Que abarca el total de las fuerzas que actúan dentro de la organización y que posee implicaciones específicas para su dirección y desempeño. A diferencia de los componentes general y operativo, que actúan desde fuera de la organización, este se origina en su interior.

Dentro de los componentes a tener en cuenta en la cultura organizacional como un todo dentro de un ambiente como las Universidades, se tienen los siguientes aspectos:

- Ambiente físico: comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros.
- Características estructurales: como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, etcétera.
- Ambiente social: que abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros.
- Características personales: como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas, etcétera.
- Comportamiento organizacional: compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros.

Los factores y estructuras del sistema organizacional producen un clima determinado en dependencia de la percepción de estos por parte de sus miembros. El clima resultante induce a los individuos a tomar determinados comportamientos. Estos inciden en la actividad de la organización y, por tanto, en su sentido de pertenencia, la calidad de los servicios que prestan, así como en su efectividad, satisfacción e insatisfacción eficiencia, eficacia, impacto social y en el desempeño general de la organización. (Salazar, Guerrero, Machado, & Cañedo, 2009)

4.3. Definiciones de Satisfacción Laboral

A continuación, para una mejor y rápida comparación, una tabla que recopila las distintas definiciones según autores y la fuente

Tabla 1. Definiciones de satisfacción laboral

AUTOR	DEFINICIÓN	FUENTE
Robbins y Coulter (1996: 181)	Definen la satisfacción laboral “como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”.	Administración. Prentice-Hall Hispanoamericana SA, 1987.
Kreitner, y Kinicki, (1997).	La satisfacción laboral “es una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo”.	Comportamiento de las organizaciones. Madrid: McGraw-Hill.
Saenz. y otros, (1993).	Definen la satisfacción laboral “como una experiencia gozosa de crecimiento psicológico, producida por el logro de niveles cada vez más altos en la calidad de su trabajo, de reconocimiento por lo que hace, de responsabilidad, de creación del saber, de libertad científica, de disfrute en el trabajo mismo”	La satisfacción del profesorado universitario. Granada: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada.
Loitegui (1990: 83)	“La satisfacción laboral es un constructo pluridimensional que depende tanto de las características individuales del	Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.

AUTOR	DEFINICIÓN	FUENTE
	sujeto cuanto de las características y especificidades del trabajo que realiza”.	
Peiró, 1996	“La satisfacción es una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo”.	Tratado de psicología del trabajo. Síntesis S. A. Madrid.
Muñoz Adánez, (1990: 76)	La satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psicosocioeconómicas acordes con sus expectativas”.	Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid
Carrión y cols. (2000)	La satisfacción es “la valoración cognitiva personal que realiza la persona de la vida y de los dominios de la misma, atendiendo a la calidad de vida, a las expectativas y aspiraciones, a los objetivos conseguidos, basada en los propios criterios de la persona y que se realiza de forma favorable”.	Estudio de la satisfacción personal según la edad de las personas. Anales de psicología 2000, vol. 16, N° 2, 189-198
Díaz (2005). Citado por Iznola y	La satisfacción profesional de los docentes puede entenderse como “el resultado de comparar lo que la realidad	La satisfacción del profesorado de educación física. Revista Educación física y deporte, N° 27-2, 27-35

AUTOR	DEFINICIÓN	FUENTE
Gabriel (2008:30)	le invita a ser y lo que según sus expectativas debería ser”.	
Caballero, (2003:202)	“La satisfacción tiene que ver con las situaciones específicas de su labor docente y con las características de su propia personalidad, en cuanto que todo ello repercute en su estabilidad emocional, creando tensión, estrés, y produciendo malestar, tanto desde una perspectiva personal como profesional”.	Satisfacción de los secretarios de los centros educativos. RELIEVE, v. 9, n. 2, 198-235.
Torres González (2010:28)	“La satisfacción profesional de los docentes puede entenderse como el resultado de comparar lo que la realidad le invita a ser y lo que según sus expectativas debería ser”.	Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente. CONTEXTOS EDUCATIVOS, 13, 27-41
Brüggeman n (citado por Padrón, 1994)	“La satisfacción profesional es el resultado de una comparación entre lo que hace y lo que debería de hacer: a medida que la distancia disminuye, la satisfacción aumenta”.	La satisfacción profesional del profesorado. Tesis doctoral, Universidad de la Laguna, Canarias.
Anaya y Suárez (2007)	“La satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo”.	Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Revista de Educación, 344. Septiembre-diciembre 2007, 217-243

De esto se deduce que la satisfacción o insatisfacción tendrán lugar cuando el trabajador se sienta eficaz o no con su desempeño profesional, condicionado al mismo

tiempo por las interacciones en el centro de trabajo y en el entorno laboral. En la revisión de la bibliografía encontrada sobre satisfacción de usuarios de los centros educativos se hace referencia a conceptos como “satisfacción en el trabajo”, “estrés”, “síndrome Burnout”, “tensión”, y otros que es conveniente delimitar brevemente para saber en el marco en el que nos movemos.

4.4. Principales líneas Investigadoras Sobre Satisfacción

Para (Fierro, 1991) la base del malestar es ambiental debido a las presiones que recaen sobre los docentes ya que cada vez se les exige más dedicación al ámbito profesional, más formación continua, actualización permanente para no descolgarse del sistema educativo.

Según (Cantón & S., 2016) Algunas de las publicaciones de investigaciones españolas muestran un fuerte componente institucional. Si se profundiza más en cada uno de ellos, se comprueba que a pesar de haber varias líneas de investigación abiertas se pueden sintetizar en:

- Determinar qué factores dan lugar a la satisfacción/ insatisfacción laboral.
- Analizar cómo influye un determinado factor en la satisfacción profesional
- Establecer el grado de satisfacción/ insatisfacción de los docentes.
- Determinar cuáles son las consecuencias de la satisfacción/ insatisfacción sobre la salud o el rendimiento.
- Determinar la satisfacción en alguno de los cargos que ocupan los docentes.

Como señala Anaya (2014), una sociedad avanzada como la nuestra debe luchar por conseguir profesionales de la enseñanza laboralmente satisfechos, dado que los beneficios al nivel individual y organizacional proceden de la calidad de la educación proporcionada a los educandos y revierten en reputación para nuestras instituciones educativas.

Al realizar una investigación hay un grupo de estudios que explora las causas de la satisfacción de los profesores basándose en aspectos de su trabajo, entre las que destacan las características o naturaleza del propio trabajo, las experiencias de trabajo vividas y las variables demográficas ((Martínez, 2010); Perrachione et al., 2008). Otra investigación realizada por Adera y Bullock (2010) indica que los factores estresantes de fuera del aula son los responsables en más alta medida del abandono o cambio de profesión de los maestros, fundamentalmente en el caso de los que se dedican a Educación Especial.

En el siguiente plan de intervención se tomó en cuenta los estudios e investigaciones realizadas por otros autores, y la que se realizó, en los docentes de la Facultad de Ciencias Básicas de la universidad de Córdoba, para evidenciar, concluir y plantear diferentes estrategias para mejorar la satisfacción del docente.

Según el artículo de (Marrugo, Landazabal, & Severiche, 2018) La satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la psicología del trabajo y de las organizaciones (Fong W, 2017); (Quispe G., 2017). Existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo (Cardona D, 2016); (Gómez, 2017). Sin embargo, resulta paradójico que, a pesar de la espectacular proliferación de literatura científica sobre la satisfacción en el trabajo, no sean tenidas en cuenta las investigaciones paralelas que se han desarrollado respecto a los avances conseguidos en el estudio de dicha temática y cuyos resultados terminaron siendo poco gratificantes y significativos (Thue-Vold, 2017). Según estudios de estrés y satisfacción realizado por (Pan, 2015). Los hombres manifiestan mayor satisfacción en el trabajo que las mujeres ($p = 0,001$). Profesores casados o en unión presentan niveles más bajos de satisfacción en el trabajo que los que vivían solos ($p = 0,005$). Docentes en la categoría de ayudantes mostraron niveles significativamente más altos de satisfacción en el trabajo que los profesores asociados a planta de personal de la institución ($p = 1$) y puntuaciones significativamente más bajas que aquellos con $ERR \leq 1$ en satisfacción en el trabajo. En la actualidad las personas se ven motivadas a desempeñarse en actividades laborales que muchas veces no cumplen sus expectativas, enfrentándose a situaciones adversas intrínsecas del ambiente laboral; tales como contenido de la tarea, monotonía,

remuneración inadecuada, sistemas de contratación, lugares y condiciones inseguras, provocando en el individuo situaciones laborales de insatisfacción, comportamientos improproductivos, asistencia fluctuante (Bedoya, 2017). Sin duda estas condiciones afectan los principales indicadores de producción, así mismo esta afecta la salud de los trabajadores manifestándose con la aparición de ciertos síntomas síquicos, dentro de los que se destaca desmotivación y ansiedad. Entonces es cuando se hace necesario evaluar si realmente existe insatisfacción (Fonseca, 2010).

Estudios como el de los investigadores (Chiang, Gómez, & Salazar, 2015) existe más satisfacción entre los docentes que poseen capacidad para decidir autónomamente, mientras que existe baja satisfacción entre aquellos con baja remuneración. En estudios en otras culturas como Bangladesh, investigadores como (Masum, Azad, & Beh, 2015) identifican un factor importante relacionado con la motivación de los docentes, manejado este con aspectos de compensación. Por otra parte, la gestión de las universidades privadas en Bangladesh por lo general, no se presta mucha atención a la compensación, el crecimiento profesional de los académicos e instalaciones en el lugar de trabajo, porque la mayoría de las universidades privadas son administradas y patrocinadas por los hombres de negocios para los cuales los beneficios son el objetivo final.

La seguridad laboral es otro factor importante que influye en la satisfacción laboral en Bangladesh, debido a la creciente tasa de desempleo. Por otra parte, no hay duda de que los programas de formación y desarrollo del personal académico pueden contribuir a la satisfacción del personal y aumentar la moral de los académicos, por ende, que conforme a (Anik, 2013) afirma que existen ocho factores de motivación para satisfacción en el trabajo tales como el salario competitivo, autonomía en el trabajo, una buena supervisión y las relaciones interpersonales, formación y oportunidades de desarrollo, mejores condiciones de trabajo y seguridad en el empleo. Además, algunos investigadores identifican la cultura organizacional como otro factor de satisfacción en el trabajo.

4.5. Normatividad aplicable en Factores de Riesgo Laborales

El siguiente marco normativo hace referencia a los factores de riesgo identificados con el instrumento de insatisfacción laboral de FACIBAS, en la tabla siguiente se relacionan algunas de las leyes que mencionan lo identificado.

Tabla 2. Normatividad aplicable de factores de Riesgo.

Tipo de Legislación	No	Fecha de Emisión	Entidad Emisora	Objeto de la Norma	Tema o asunto al que se aplica
Decreto	1072	26 -05- 2015	Ministerio del Trabajo	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente a través de un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control: así como del entendimiento y dialogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales

Tipo de Legislación	No	Fecha de Emisión	Entidad Emisora	Objeto de la Norma	Tema o asunto al que se aplica
Resolución	2646	17-jul-08	Ministerio de la protección social	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Gestión del Riesgo Psicosocial
Resolución	312	13-feb-19	Ministerio del Trabajo	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley	1010	2006	Congreso de Colombia	definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo	Comités de Convivencia Laboral

Tipo de Legislación	No	Fecha de Emisión	Entidad Emisora	Objeto de la Norma	Tema o asunto al que se aplica
				ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública	
Ley	1562	2012	Ministerio de Salud	Brindarles seguridad a los trabajadores para evitar accidentes de trabajo reportados ante el Ministerio de Trabajo y las ARL	Riesgos Laborales

Dentro de los factores de riesgo se lograron identificar los psicosociales y Físicos en la tabla anterior las leyes y decretos definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de posibles factores de riesgo en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Esta investigación identifica y propone alternativas para eliminar las causas de la insatisfacción laboral en FACIBAS, dentro de los hallazgos se relacionó algunas de las mismas con factores relacionados con el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

5 JUSTIFICACIÓN

En la actualidad es necesaria, la gestión del talento humano donde se miden resultados; esto con la finalidad de lograr impactos en la productividad, calidad, servicio al cliente, competitividad, rentabilidad y la generación de valor de la institución y/o empresa.” De aquí el interés en los resultados de la gestión del recurso humano por medio del comportamiento organizacional, donde se profundiza en la satisfacción laboral y manejo del tiempo como factores estratégicos para agregar valor a la academia.

Así pues, el estudio del clima organizacional es una manera de aproximarse a esa cotidianidad universitaria, que implica múltiples creencias y valores. Por tanto, conocer los aspectos que lo caracterizan conlleva a un mayor conocimiento de la institución, con lo cual es posible mejorar aspectos administrativos, procesos de enseñanza, relaciones interpersonales y toma de decisiones, factores que intervienen en un mejor ambiente. Desde esta perspectiva, el estudio del clima en las organizaciones educativas es necesario para la comprensión de las mismas y debe ser considerado un elemento esencial en sus procesos evaluativos. (Bermúdez, Pedraza, & Rincón, 2015)

Es importante esta propuesta de intervención en la Facultad de Ciencias Básicas de la Universidad de Córdoba ya que mejorara la calidad de vida del docente y de la prestación de sus servicios, eliminando inconformismo en los docentes, y minimizando riesgos laborales.

Esta más que demostrado por diversas investigaciones publicadas, como en la revista *LASALLISTA de investigación* Cantón y Téllez (2016), que demuestra una realidad que afecta o mejora la calidad en el trabajo. Dentro de los beneficios que se alcanzarán están implícitos: eficiencia, un mejor ambiente laboral, entre otros,

6 METODOLOGIA Y TRABAJO DE CAMPO

El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir

pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis. (Roberto Hernandez, 2014).



Figura 6 . Proceso Cuantitativo

La metodología aplicada en nuestro trabajo es de investigación, es de enfoque Cuantitativo no experimental. Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede. Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y proporcionar su descripción. Son, por tanto, estudios puramente

descriptivos y cuando establecen hipótesis, éstas son también descriptivas (de pronóstico de una cifra o valores). (Roberto Hernandez, 2014)

- **Ubicación:** UNIVERSIDAD DE CORDOBA.
- **Instrumento de recogida de información:** Cuestionario, para todos los programas de FACIBAS.
- **Método de recolección información:** Cuestionario Virtual.
- **Tipo de muestreo:** Estratificado por programa
- **Aplicación:** Una sola vez

6.1 Fases.

- **Aplicación del instrumento:** Aprobada la propuesta, se organiza un listado de los docentes de planta de FACIBAS, igualmente se les paso un link por email y WhatsApp el cual los re direcciono al instrumento en google forms que debe ser diligenciada por cada uno de ellos.
- **Análisis de resultados:** interpretación del instrumento aplicado a los docentes de planta de la Facultad de Ciencias Básicas.
- **Plan de acción:** se proponen recomendaciones que ayudarán a mejorar la satisfacción de los docentes de planta de la Facultad de Ciencias Básicas.

6.2 Población y muestra

Según información suministrada por la Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Básica, la población para el plan de intervención fue de 65 docentes de planta de los programas de Biología (12), Geografía (8), Química (11), Física (17), Matemática (10) y Estadística (7), se realizó un censo a través del Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998). La muestra establecida para este trabajo fue la población total de los 65 docentes de planta de la Facultad.

6.3 Instrumento

La validación del cuestionario de satisfacción laboral S4/82 presenta 82 variables, más 9 variables descriptivas de muestra codificadas de la última página, suponen un total de 91 variables así numeradas en el cuestionario, (Meliá, 1989) su escala total muestra un alpha de 0'92 y los factores oscilan entre 0'76 y 0'89. A pesar de tener 59 ítems menos que el S4/82, el S20/23 presenta un coeficiente alpha solo 0'03 menor. Si se considera el escaso número de ítems que participan en cada factor estas fiabilidades pueden considerarse excelentes (Ver anexo 1, Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, pág. 61)

Este estudio se realizó en la Facultad de Ciencias Básicas a los 65 docentes de planta, la encuesta fue construida en el formato que ofrece google para formularios y fue enviada al whatsApp de cada docente, igualmente a ellos se les informó previamente acerca del propósitos de este estudio. Posteriormente que todos la diligenciaran se procedió a descargar la información para el análisis e interpretación, este programa lo arrojo en un archivo plano de Excel y permite graficar de manera fácil los resultados. En este archivo cada fila es un caso y cada columna es una variable.

Los cuestionarios S10/12, S20/23 y S4/82 están diseñados de modo que cada uno de ellos es parte seleccionada del siguiente. Por tanto, cuando administra e introduce los datos de los 82 ítems del S4/82 simultáneamente obtiene e introduce los datos de los 23 ítems del S20/23 y de los 12 del S10/12. Si únicamente administra los 23 ítems del S20/23 también está administrado e introduciendo los 10 ítems del S10/12 que es la versión más sintética.

7 RESULTADOS

Dentro de los resultados encontrados, el plan de intervención busca dar solución a una problemática de calidad en el servicio que prestan los docentes en la Facultad de Ciencias Básicas, de acuerdo con los resultados que se obtuvieron de revisiones de las evaluaciones docentes, informes de evaluación de infraestructura, PQRS, entre otros y comparado con los resultados arrojados por el instrumento de medición de la encuesta de satisfacción,

haciendo referencia a las investigaciones realizadas y artículos publicados y mencionados en el marco referencial, se obtuvieron puntos de vista similares a los allí expuestos. A lo cual nos hace tener bases para aplicar un plan de intervención en FACIBAS todo esto para el mejoramiento continuo de la institución (Anexo 1, Instrumento)

7.1 Análisis e interpretación de resultados obtenidos

La encuesta realizada, es una técnica de medición, para tomar datos de la muestra poblacional de la Facultad de Ciencias básicas de la Universidad de Córdoba, con el objeto de explorar los resultados de esta investigación sectorial, Obteniendo un diagnóstico, acerca de la realidad de la satisfacción de los docentes de FACIBAS de forma actual y realizada de forma virtual utilizando los recursos telefónicos, redes sociales, entre otros, garantizando la recolección de la información.

La técnica nos ayudó a abordar la investigación, desde el punto de vista sociolaboral, ocupacional y formativo, todo esto buscando la mejora continua de la calidad de los docentes de la Facultad de Ciencias Básicas, obteniendo la información, datos y opiniones de estos.

La encuesta tiene tipo de preguntas sociodemográficas, de tipo ocupacional, y de seguridad y salud en el trabajo como se demostrará más adelante. De acuerdo con lo anterior se mostrará los resultados demográficos de la muestra.

7.1.1 Preguntas tipo sociodemográficas.

Este grupo de preguntas hacen énfasis a las informaciones demográficas y sociales de la planta de docentes de FACIBAS, donde se determina las generalidades cualitativas y cuantitativas, para hacer un perfilamientos y análisis de las necesidades, en este tipo de preguntas se encuentra tipo de género, edad, tiempo de servicio, personas a cargo, entre otras.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del instrumento de medición aplicado a los docentes de FACIBAS.

- **Programa académico al que pertenece**

En el gráfico 1. Programa académico al que pertenece, se muestra que el porcentaje de profesores de planta en FACIBAS, es más alto en los programas de Física (26%), Biología (19%) y Química (17%), a diferencia de los otros programas, lo que posiblemente haya una recarga laboral a docentes de estos últimos programas o manejen una menor población estudiantil.

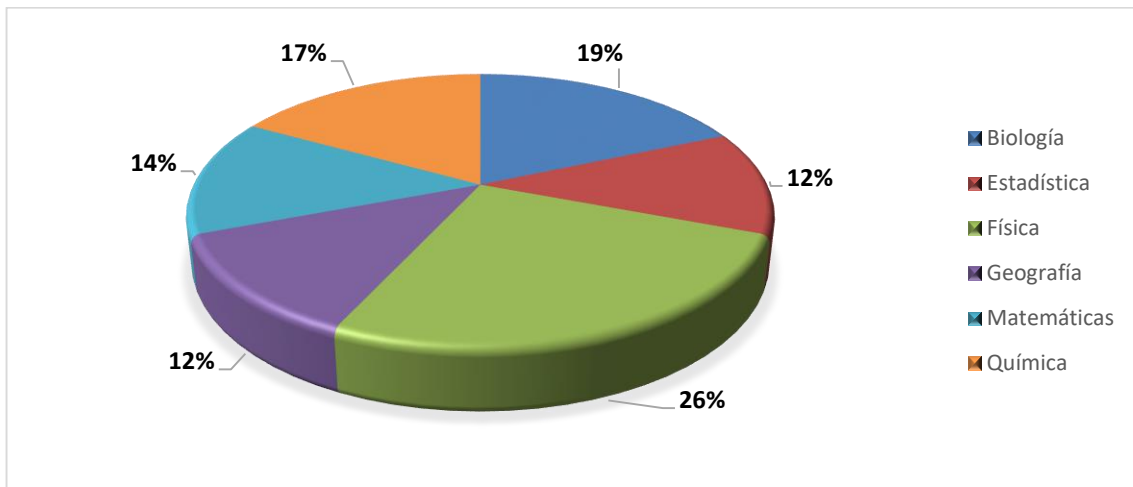


Gráfico 1. Programa Académico al que pertenece

- **Sexo**

La gráfica 2 evidencia que la cantidad de mujeres con un 20% en FACIBAS es bajo, referente al porcentaje de hombres con un 80%.

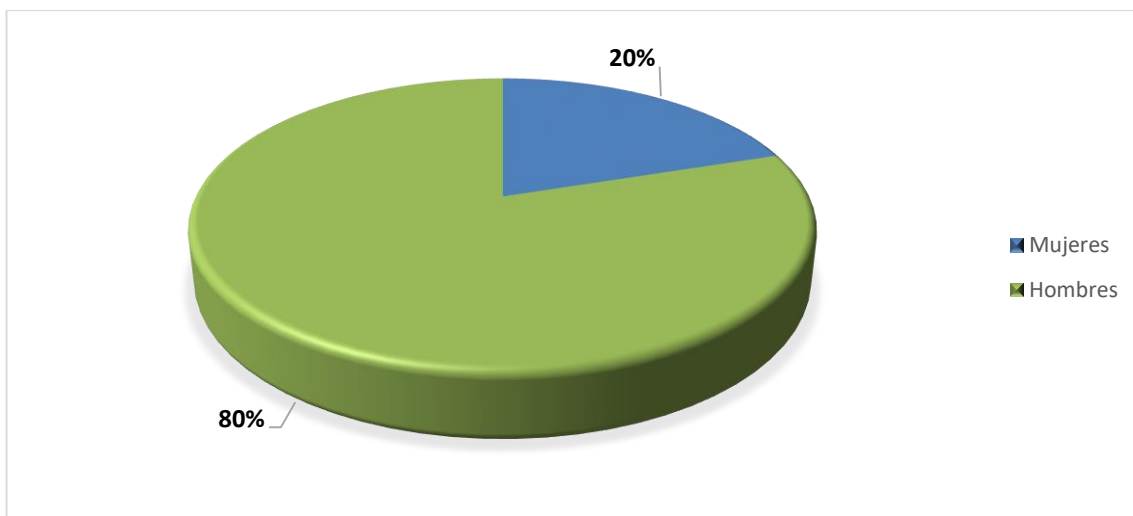


Gráfico 2, Sexo

- **Antigüedad en la empresa**

La gráfica de Antigüedad en la empresa se puede analizar que en FACIBAS un poco más de la mitad de la planta docente (56%) tiene más de 20 años de servicio en la Institución, lo que indica que han permanecido laborando gran parte de su vida lo que hace creer que su grado de compromiso es alto y así mismo sus responsabilidades.

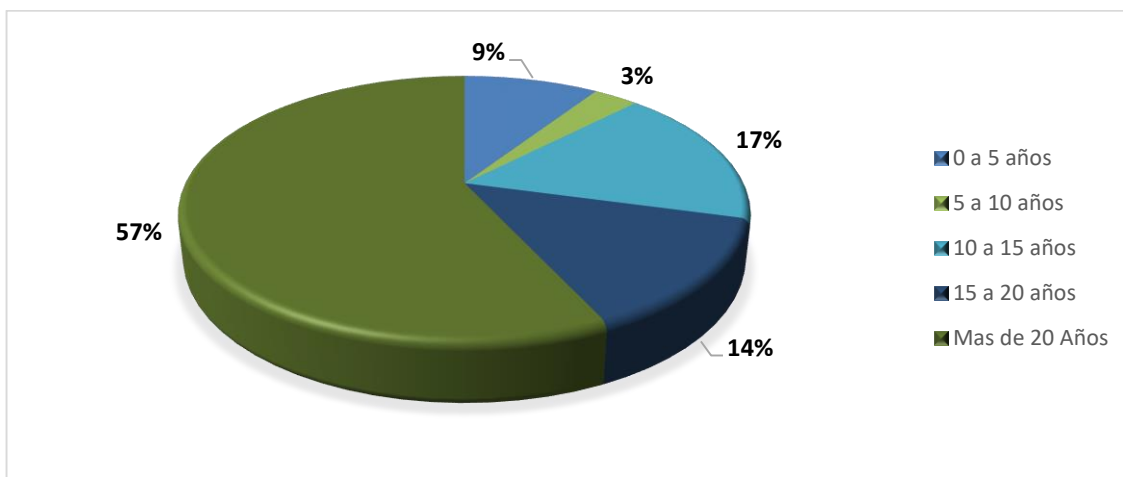


Gráfico 3, Antigüedad en la empresa.

- **Último nivel de formación**

La gráfica 4, último nivel de formación se observa que la formación de un alto porcentaje de los docentes de FACIBAS cuentan con títulos de Magister y Doctorado (44,6%) respectivamente, esto también muestra que esta gráfica y la anterior antigüedad en la empresa tienen relación ya que la universidad ha invertido en sus capacitaciones en diferentes niveles de formación a lo largo de los años y ellos con su servicio a la misma.

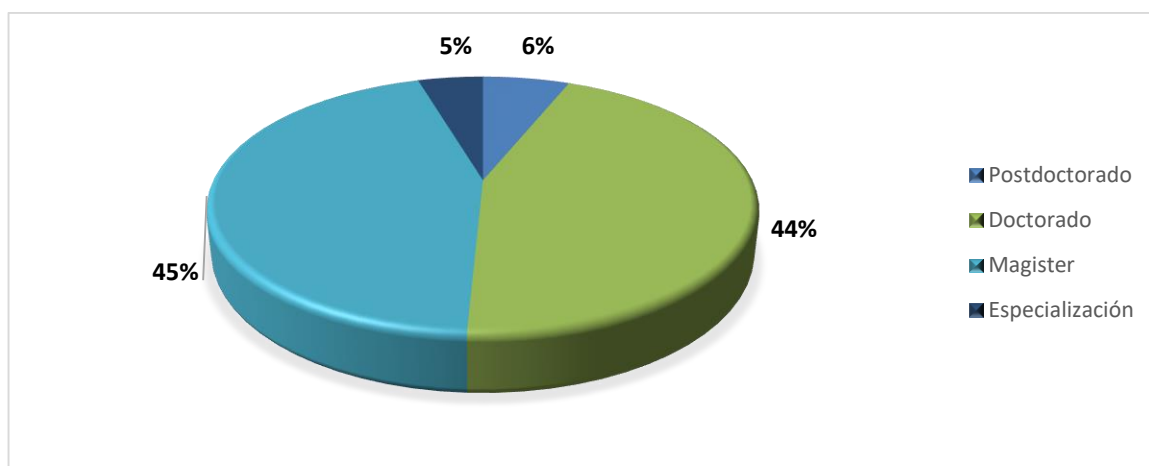


Gráfico 4, Último nivel de formación

- **Número de personas a su cargo**

La grafica 5, Personas a su cargo, representa el compromiso que tienen los docentes de FACIBAS hacia la institución teniendo a su cargo grupo de personas de 0 a 10 con un 47,7% y más de 30 personas con un 26,7%, dedicándolo a la asignación académico-administrativa, a la investigación, extensión y grupos de semilleros.

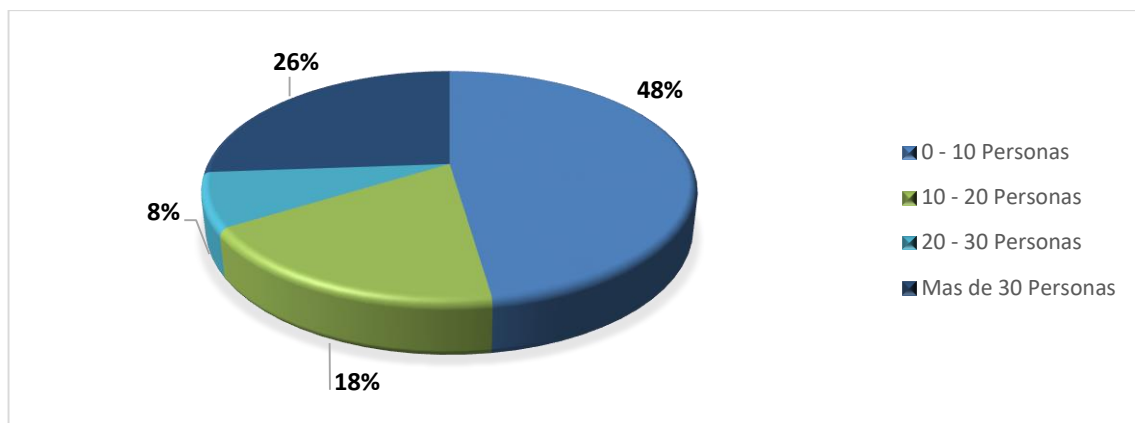


Gráfico 5, Personas a su cargo

- **Escalafón Docente**

La gráfica 6 Escalafón docente, muestra que más del 50% de los docentes de FACIBAS se encuentran en el escalafón de titular y demuestra el compromiso de estos, con la investigación, extensión y publicación de sus productos.

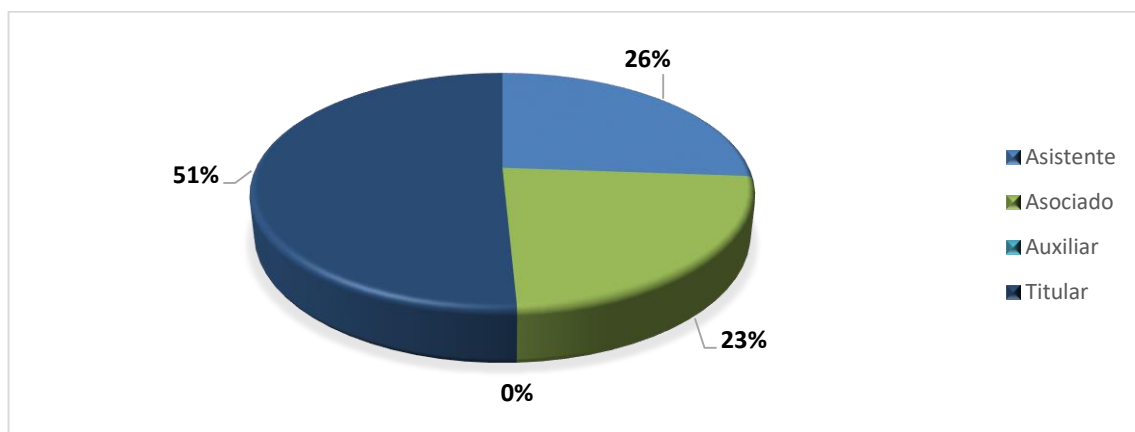


Gráfico 6, Escalafón docente.

- **Resumen Análisis sociodemográficos**

En resumen, el análisis sociodemográfico, muestra que en FACIBAS, la mayoría del personal docente demuestra un compromiso con la Facultad y la institución, demostrado

en el tiempo dedicado a la formación de los estudiantes y otras actividades de carácter académico administrativo.

7.1.2 Análisis encuesta de satisfacción

En el siguiente grupo de preguntas del instrumento S20/23 las respuestas se dieron según el grado de satisfacción determinado por la escala de Likert de 1 a 7 donde: 1 es muy insatisfecho, 2 es bastante insatisfecho, 3 algo insatisfecho, 4 indiferente, 5 algo satisfecho, 6 bastante satisfecho y 7 muy satisfecho, con base a esto se realizará el análisis de las preguntas de la encuesta.

➤ PREGUNTAS TIPO OCUPACIONAL.

En el grupo de preguntas a continuación, se busca determinar el grado de satisfacción con las actividades que realizan, la forma en que es supervisado, los posibles conceptos de relaciones personales y otras más.

- **Satisfacción Laboral**

La grafica 7 Satisfacción que le produce el trabajo, se identifica que el número de docentes satisfechos con su trabajo es alto en un 48% con referencia a los insatisfechos en un 7%, por lo cual hay que tomar medidas para identificar las causas de porque se encuentran así. Si se toma en cuenta la opinión de estos docentes 5 están insatisfecho, 3 son indiferentes, y de algo a muy satisfecho hay 57.

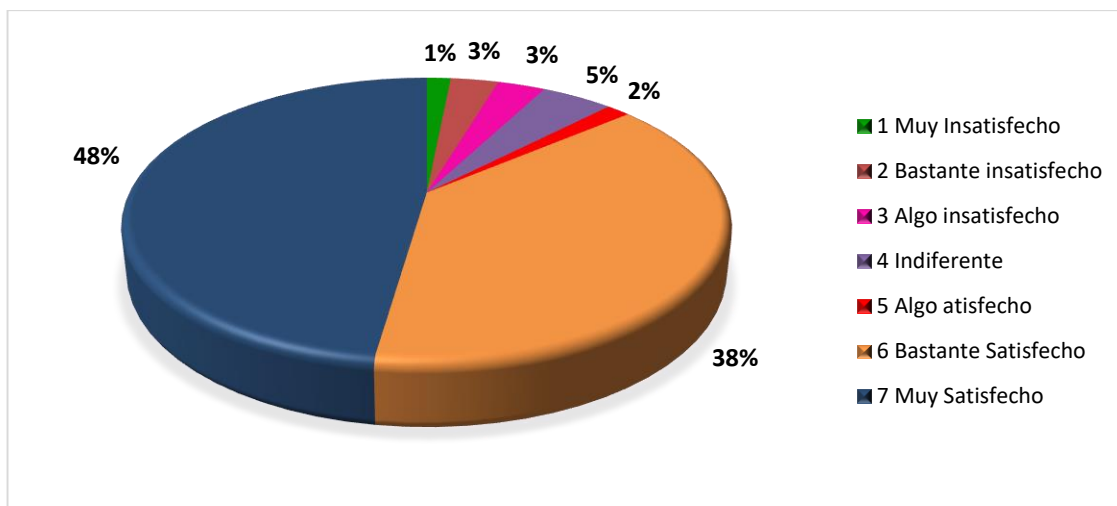


Gráfico 7, Satisfacción que le produce el trabajo.

- **Oportunidades que le ofrece el trabajo**

La gráfica 8 Oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que se destaca, se observa que el 11% de los docentes están de muy a algo insatisfechos con las oportunidades que le ofrece su trabajo para realizar las cosas que le gustan, 11% de los docentes son indiferentes, y el 78% de los docentes están satisfechos con las labores realizadas y en las que destacan en el programa.

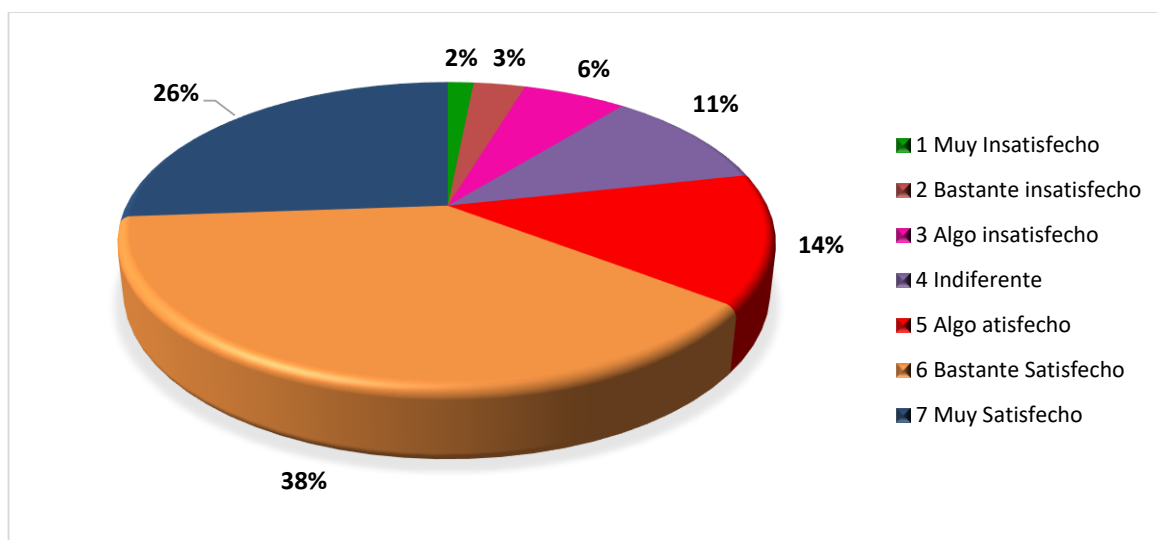


Gráfico 8, Oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que se destaca.

- **Oportunidades para hacer las cosas que le gustan**

La gráfica 9 Oportunidades que ofrece el trabajo para hacer las cosas que le gustan, muestra que de muy a algo insatisfecho 6% de los docentes consideran que este trabajo no les permite o no les da el tiempo suficiente para hacer las cosas que le gustan, encontramos un 9% de los docentes son indiferentes, y el 85% de los docentes manifiestan estar satisfechos con las oportunidades que le brinda su trabajo para realizar actividades que les gustan como investigación, extensión, dirigir grupos de semilleros, entre otros.

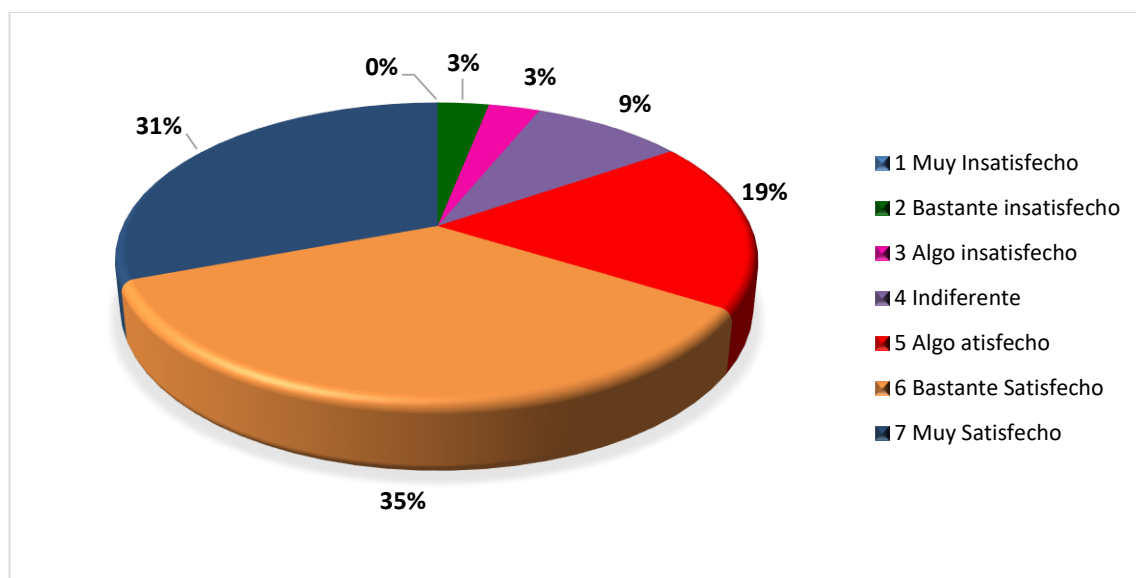


Gráfico 9, Oportunidades que ofrece el trabajo para hacer las cosas que le gustan.

- **Carga asignada en el PIT**

La gráfica 10 Satisfacción con la carga asignada en el PIT, refleja que de algo a muy satisfacción un 78% de los docentes de la Facultad están conforme con su sentir y el quehacer diario de sus actividades asignadas en el PIT, el 3% de los docentes es indiferente y 19% de los docentes se encuentran de muy a algo insatisfecho.

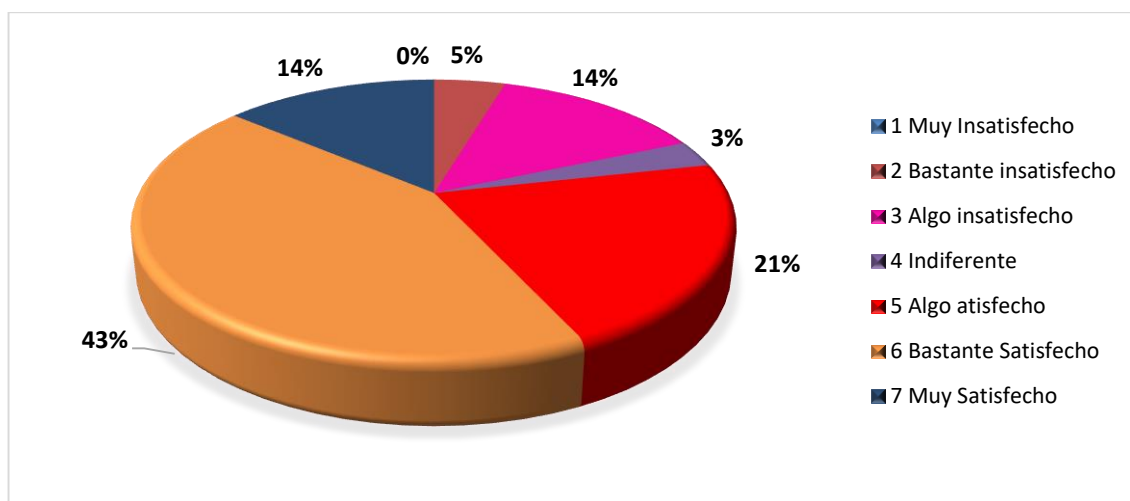


Gráfico 10, Satisfacción con la carga asignada en el PIT.

- **Salario que recibe**

La gráfica 11 Salario que usted recibe, se puede observar que el 14% de los docentes se encuentran de muy a algo insatisfecho con el salario recibido, 5% de los docentes son indiferentes y el 81% de los docentes se encuentran de algo a muy satisfecho con el salario que recibe por el trabajo realizado en la Facultad en sus diferentes actividades académico-administrativas.

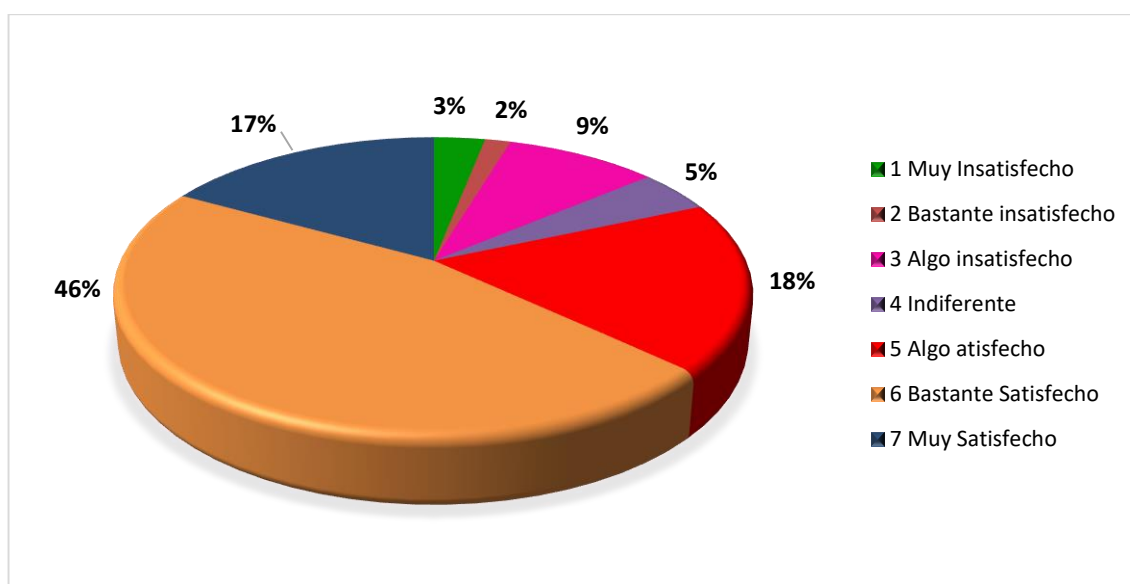


Gráfico 11, Salario que usted recibe.

- **El PIT refleja su actividad académico - administrativa**

La gráfica 12 La carga asignada en el PIT, refleja su actividad académico - administrativa, refleja la satisfacción del 63% de los docentes de la Facultad hacia su carga asignada en el PIT, al 25% de los docentes presentan inconformidad y un 12% de los docentes son indiferentes a la asignación académica.

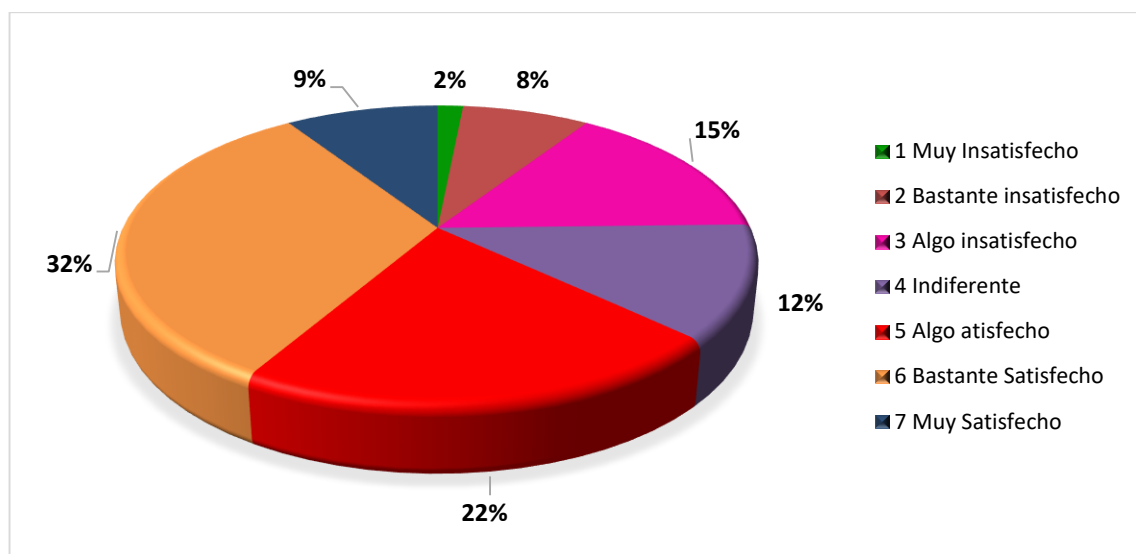


Gráfico 12, La carga asignada en el PIT, refleja su actividad académico - administrativa.

- **Objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar**

La gráfica 13 Objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar, se puede observar que el 12% de los docentes se encuentran de muy a algo insatisfecho con los objetivos metas y tasas de producción a alcanzar, mientras que 9% de los docentes son indiferentes, y el 79% de los docentes se sienten de algo a muy satisfecho con la producción académico administrativa planeada para ellos.

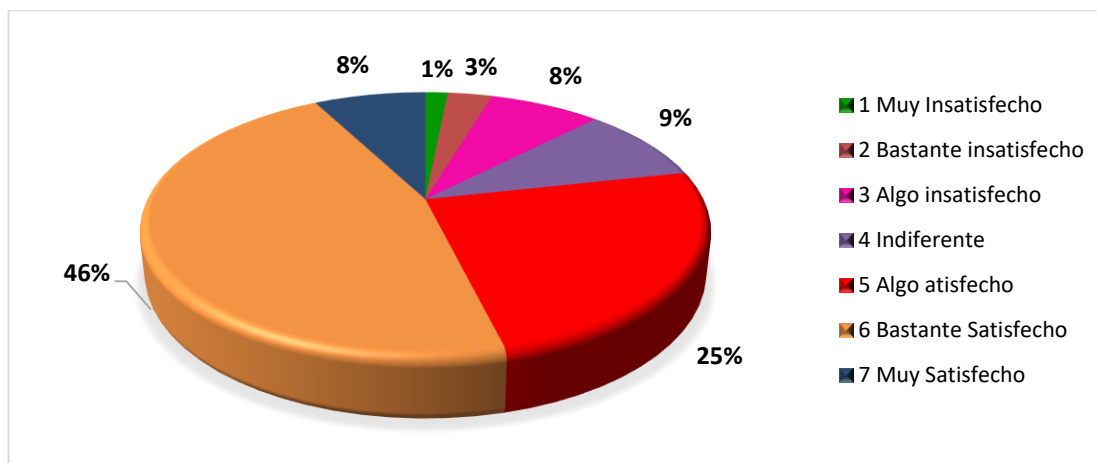


Gráfico 13, Objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar

- **Formación que ofrece la Institución**

El gráfico 14 Oportunidad de formación que le ofrece la Institución, se puede observar que de muy a algo insatisfecho el 10% de los docentes manifiestan no tener esa oportunidad, el 17% de los docentes son indiferentes, y el 73% de los docentes se encuentran de algo a muy satisfecho con las oportunidades de formación que le ofrece la institución, las cuales pueden ser salidas a congresos Nacionales o Internacionales y capacitaciones.

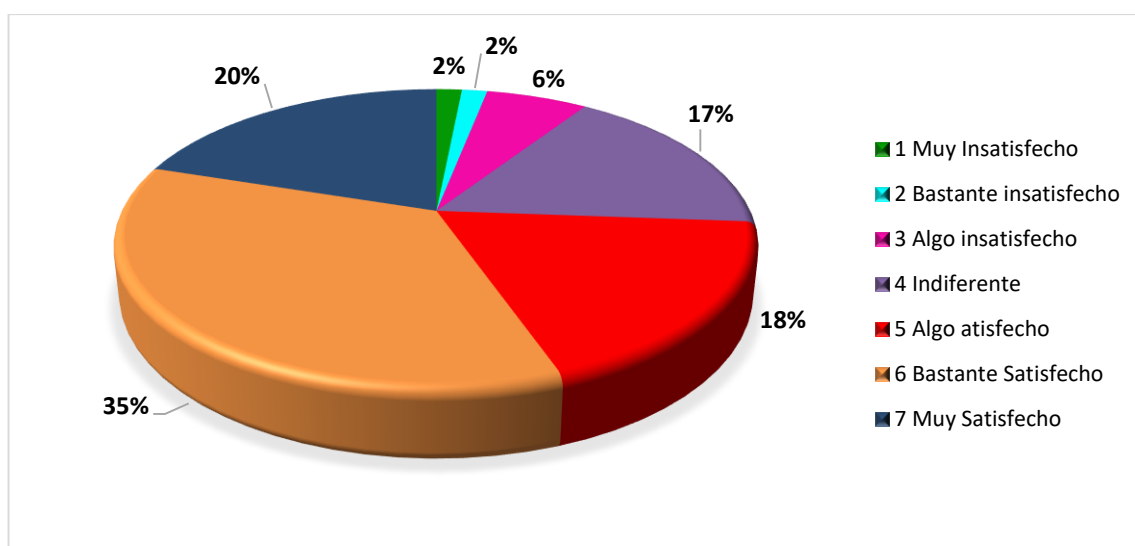


Gráfico 14, Oportunidad de formación que le ofrece la Institución.

- **Promoción**

Como se puede observar en la gráfica 15 Oportunidades de promoción, el 83% de los docentes se encuentran satisfechos con las oportunidades ofrecidas por la institución para ascender de escalafón con las diferentes actividades asignadas a cada uno de ellos, el 9% de los docentes le es indiferente y solo el 8% de los docentes se encuentran de muy a algo insatisfecho debido a que posiblemente no han contado con las mismas oportunidades.

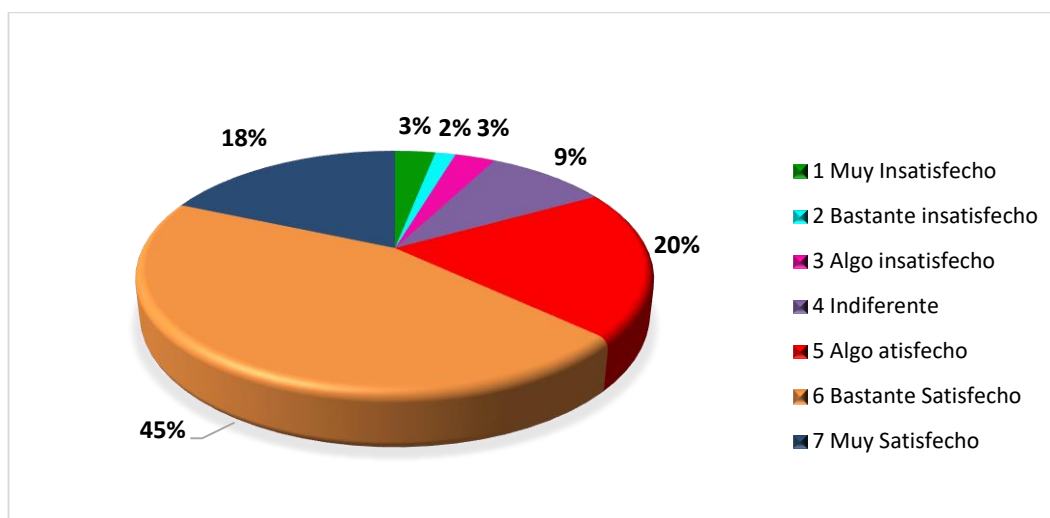


Gráfico 15, Oportunidades de promoción.

- **Relaciones con los superiores**

En la gráfica 16 Relaciones personales con los superiores, se observa que hay un grupo con el 14% de los docentes insatisfechos al contestar que al parecer no tiene buenas relaciones con sus superiores o no están de acuerdo con sus directrices, 5% de los docentes son indiferentes a este aspecto, y el 81% de los docentes están en buenas relaciones con sus superiores.

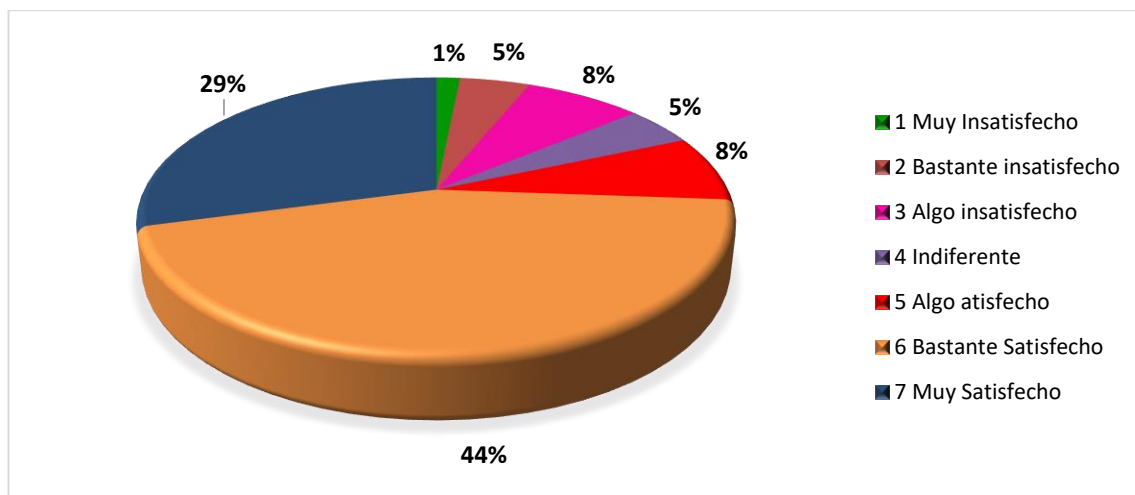


Gráfico 16, Relaciones personales con los superiores.

- **Supervisión ejercida**

En esta gráfica 17 Supervisión Ejercida, se observa que el 11% de los docentes se encuentran de muy a algo insatisfecho con la supervisión ejercida por sus superiores, 8% de los docentes son indiferentes a esta supervisión y el 81% de los docentes están de acuerdo con las políticas establecidas en la Institución sobre control y supervisión. Según el autor (Bedoya, 2017) los docentes con mayor cualificación se sienten menos satisfechos con la supervisión que presentan.

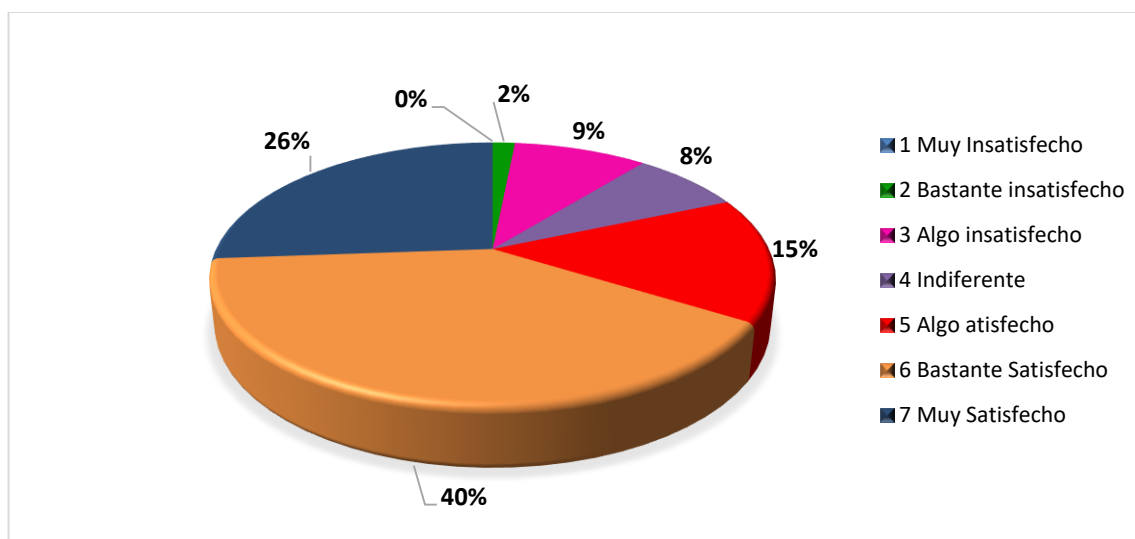


Gráfico 17, Supervisión Ejercida.

- **Proximidad y frecuencia**

Con referencia a la gráfica 18 Proximidad y frecuencia con que es supervisado y a la anterior Supervisión Ejercida, se puede observar que el 9% de los docentes se encuentran de muy a algo insatisfecho al tiempo y frecuencia con la que son supervisados, 9% de los docentes le es indiferente este tipo de control y el 82% de los docentes están conformes con las políticas de la Institución.

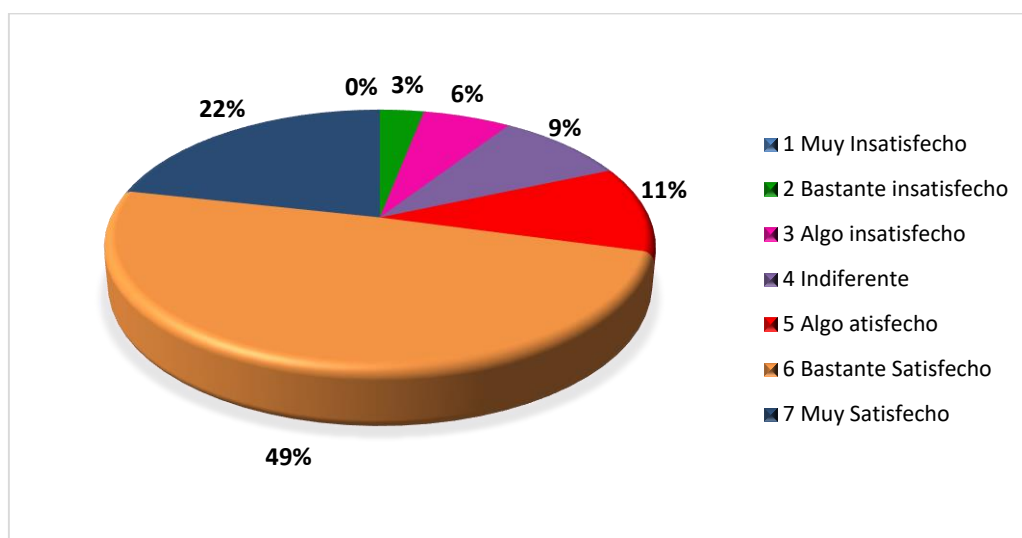


Gráfico 18, Proximidad y frecuencia con que es supervisado.

- **Forma en que sus juzgan sus actividades.**

La gráfica 19 Forma en que sus supervisores juzgan sus actividades, se puede ver que de muy a algo insatisfecho hay el 10% de los docentes manifiestan no estar de acuerdo con los mecanismos como los superiores juzgan sus actividades, 8% de los docentes son indiferentes y el 82% de los docentes aprueban la metodología aplicada por los superiores o jefes para verificar las actividades realizadas por ellos.

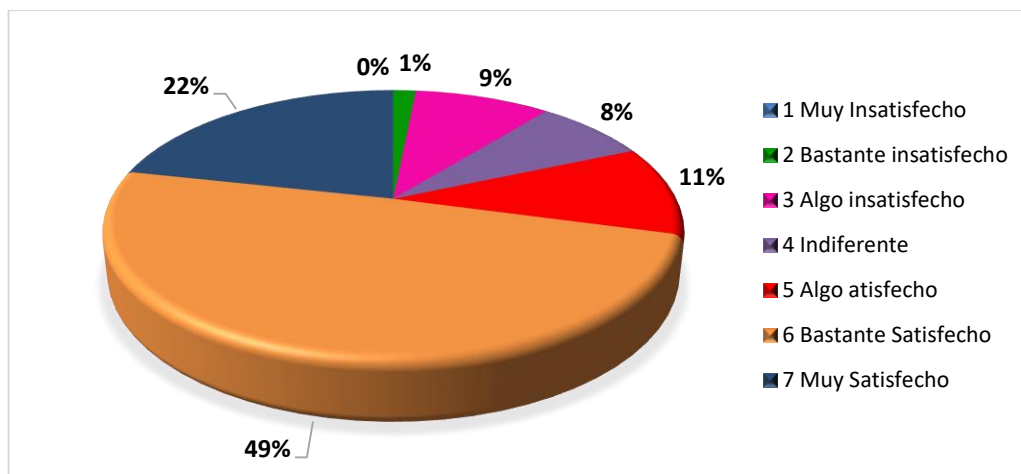


Gráfico 19, Forma en que sus supervisores juzgan sus actividades.

- **"Igualdad" y "justicia"**

Con respecto a esta gráfica 20 Igualdad y justicia, se puede ver que de muy a algo insatisfecho 5% de los docentes no parecen estar acuerdo que en su programa o Facultad no aplican los términos de igualdad y justicia, encontramos que el 8% de los docentes son indiferentes, y el 77% de los docentes manifiestan estar satisfechos con estos términos en su programa. Podría decirse que, en este resultado, es algo más de percepción o apreciación del docente que una realidad.

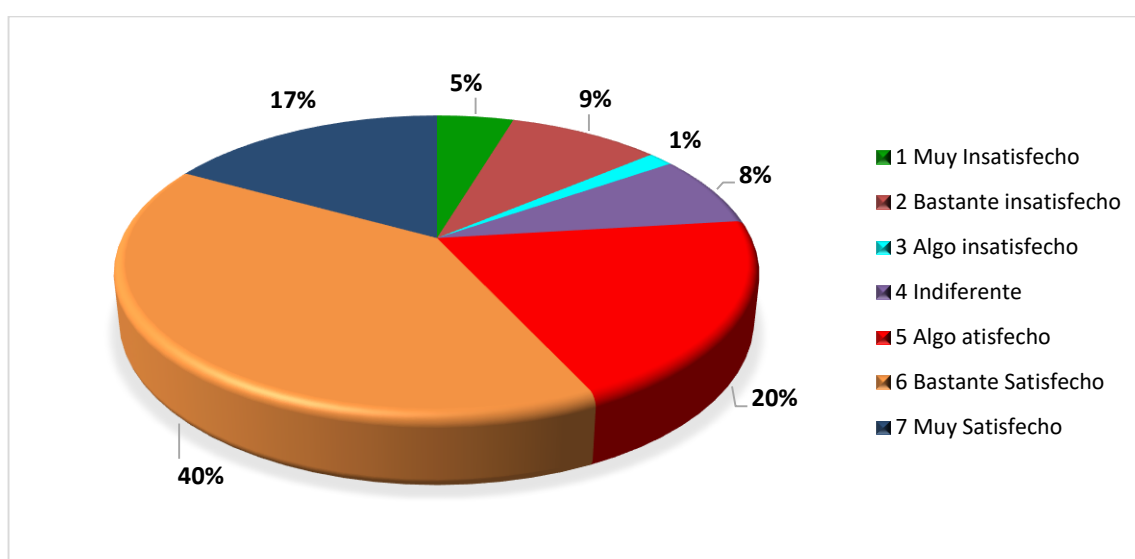


Gráfico 20, Igualdad y justicia.

- **Apoyo que recibe**

En esta gráfica, se puede observar que 8 docentes están insatisfechos con el apoyo o colaboración que pueden recibir de sus superiores, 6 docentes son indiferentes, y 51 docentes se encuentran satisfechos con el apoyo que le brinda su superior o jefe. La percepción de los docentes puede estar relacionada directamente con las diferentes y posibles causas que se presentan durante la ejecución del trabajo y que se rigen posiblemente por políticas de la institución.

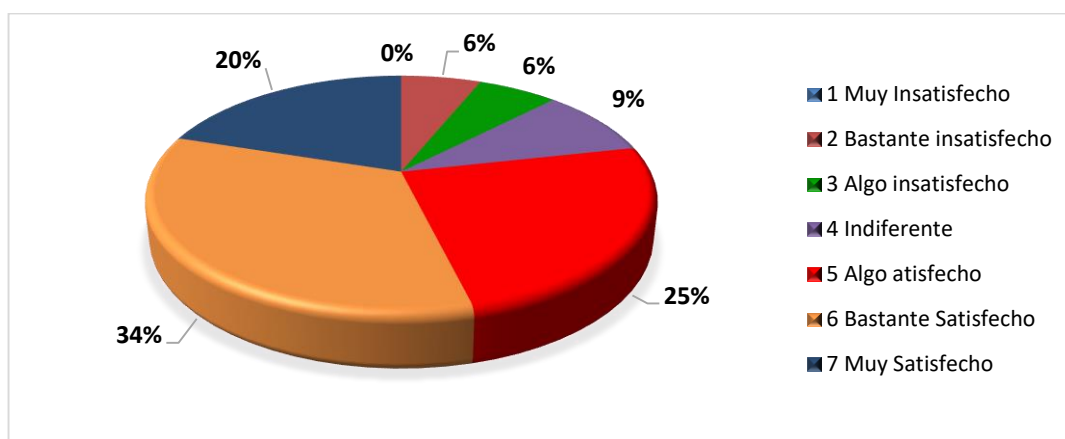


Gráfico 21, Apoyo que recibe de los superiores.

- **Capacidad de decidir autónomamente**

Con referencia a esta gráfica 22 Capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo, se puede ver que de muy a algo insatisfecho el 8% de los docentes presentan inconformidad porque al parecer no tiene la libertad de tomar decisiones con respecto a su trabajo, el 12% de los docentes le es indiferente y el 80% de los docentes están satisfechos con seguir directrices de sus superiores.

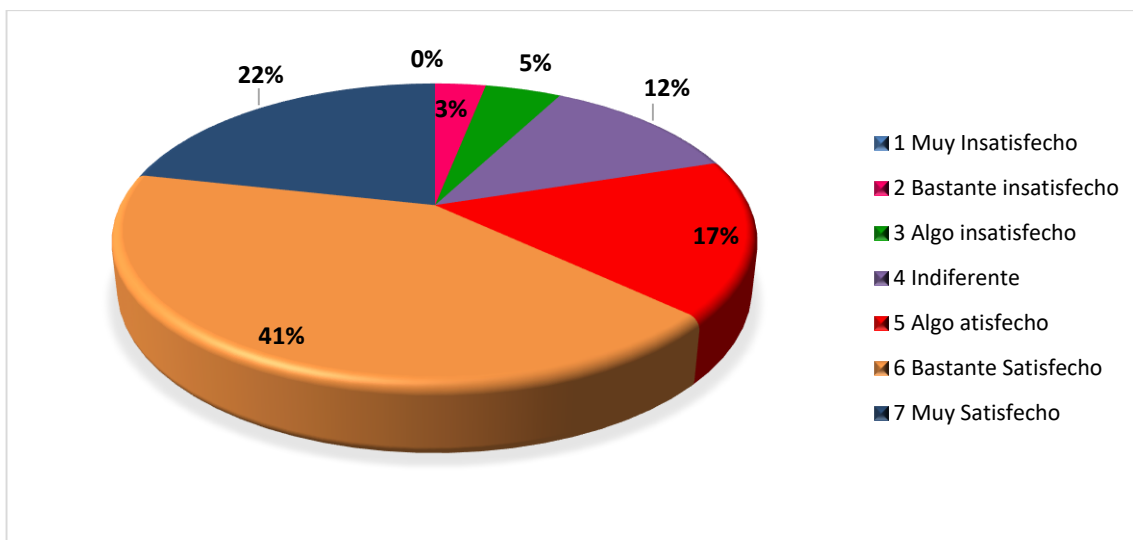


Gráfico 22, Capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.

- **Decisiones de su departamento**

Con referencia a esta gráfica 23, Participación en las decisiones de su departamento, se observa que un 14% de los docentes se encuentran insatisfechos ya que no tienen participación en las decisiones de su departamento, un 8% de los docentes les es indiferente y a un 78% de los docentes están satisfechos ya que son escuchados y toman en cuenta sus aportes para la mejora del su Departamento.

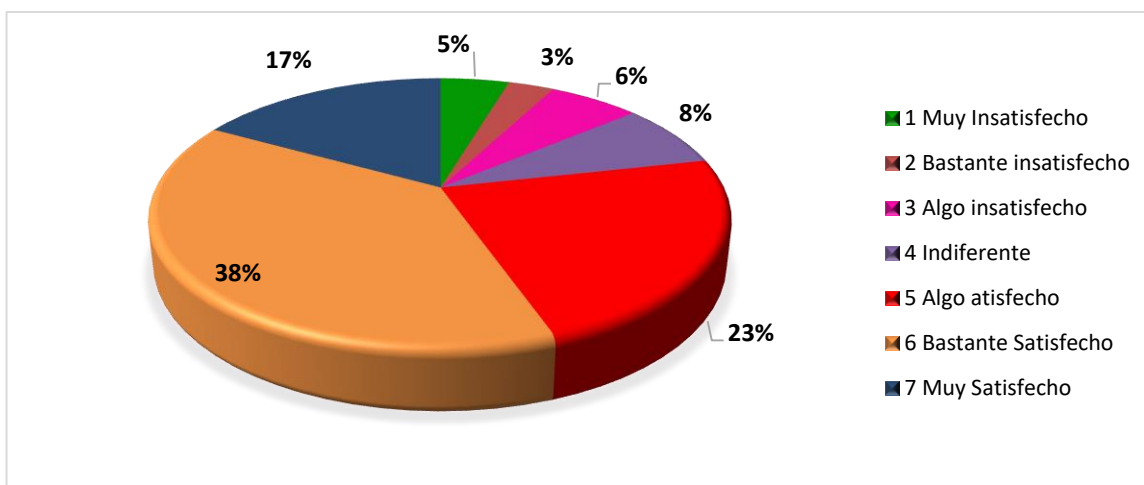


Gráfico 23, Participación en las decisiones de su departamento.

- **Decisiones en su grupo de trabajo**

La gráfica 24 Participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución, se puede decir que de muy a algo insatisfecho un 11% de los docentes presentan inconformidad ya que no son escuchados sus aportes para la mejora de su grupo de trabajo, un 9% de los docentes son indiferentes y un 80% de los docentes están satisfechos su participación en las decisiones tomadas en su grupo de trabajo y que de alguna manera influyen en el cumplimiento de los objetivos de la institución.

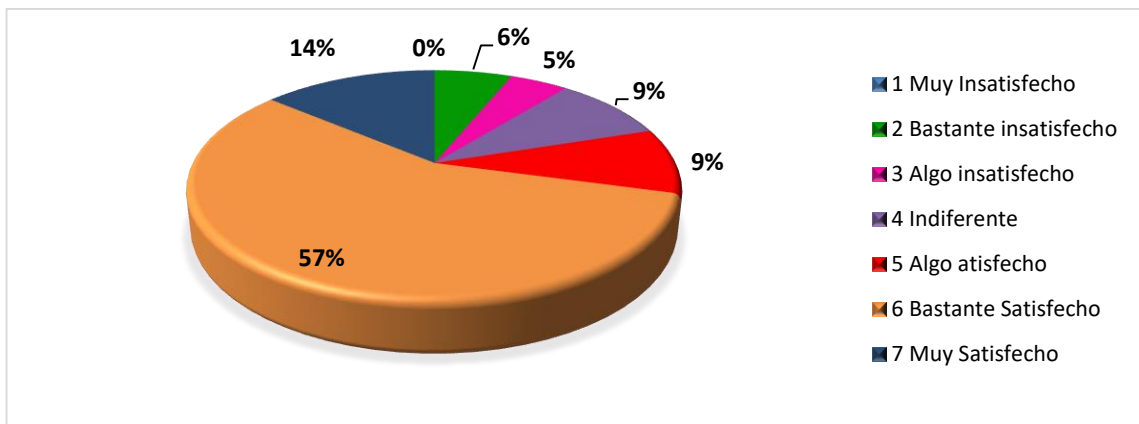


Gráfico 24, Participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la Institución.

- **Convenio, disposiciones y leyes laborales**

En esta gráfica 25 Grado en que la institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales, se puede observar que de muy a algo insatisfecho el 11% de los docentes al parecer no están de acuerdo con estas directrices, 9% de los docentes son indiferentes, y el 80% de los docentes manifiestan aceptar las normas establecidas por la institución.

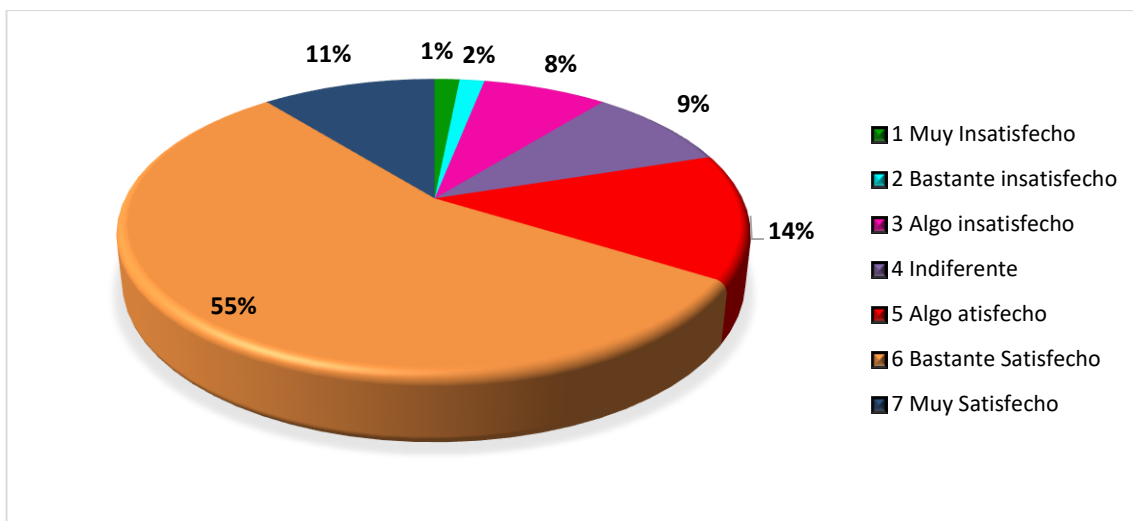


Gráfico 25, Grado en que la institución cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.

- **Aspectos laborales**

Con referencia a la gráfica 26 Forma de negociación en su Institución sobre aspectos laborales, se entiende que un 9% de los docentes están de muy a algo insatisfechos con el trato que se les da, un 11% de los docentes son indiferentes, y el 79% de los docentes encuestados están satisfechos y aceptan la forma de negociación en aspectos laborales de la institución.

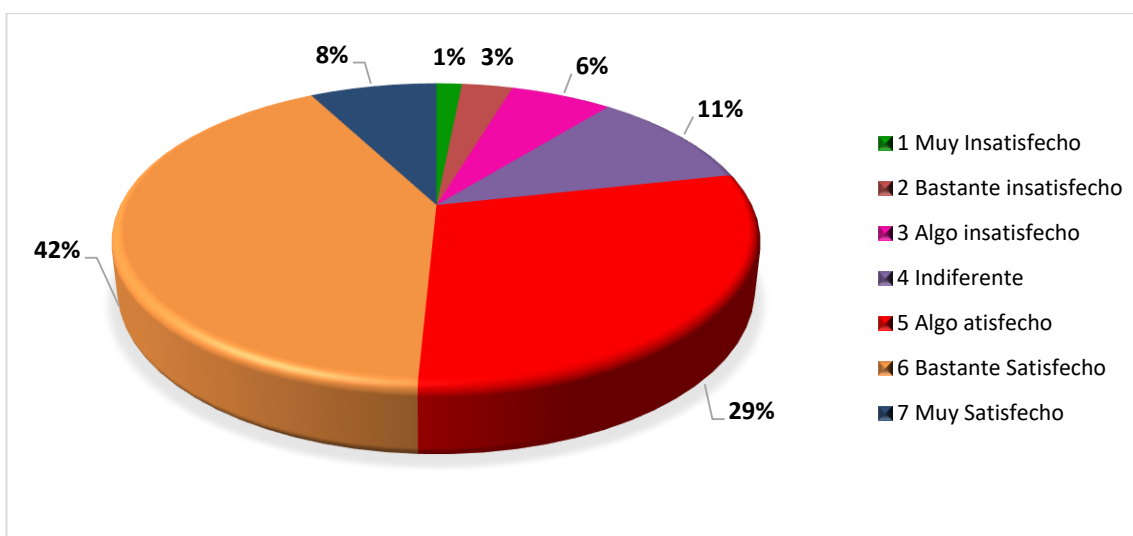


Gráfico 26, Forma de negociación en su Institución sobre aspectos laborales.

Resumen

En resumen, a este tipo de preguntas relacionadas con la ocupación se puede observar que en un 13.8% de los docentes de la Facultad de Ciencias Básicas no están satisfechos o de acuerdo con las directrices del departamento, Facultad y de hasta de la Institución. Todo lo contrario, al 83.15% de los docentes que, si aceptan y aplican lo estipulado para el desarrollo de las actividades académico administrativa en la Facultad. Algunas de las posibles causas de insatisfacción pueden ser determinadas por factores de clima organizacional.

7.1.2 Preguntas tipo Higiene y salud en el trabajo.

Estas preguntas están enfocadas en determinar el grado de satisfacción basado en el entorno laboral y espacios físicos.

- **Limpieza, higiene y salubridad**

En la gráfica 27 Limpieza, higiene y salubridad en lugar de trabajo, se observa que de muy a algo insatisfecho el 32% de los docentes encuestados manifiestan inconformidad con el aseo de su espacio de trabajo, al 6% de los docentes les es indiferentes, y de algo a muy satisfecho el 62% de los docentes está satisfecho con la limpieza de su área de trabajo. Es preocupante el grado de insatisfacción en esta pregunta, porque viola la normativa de ley, y afecta en gran manera la calidad del trabajo de los docentes, se puede determinar que, dentro de las posibles causas para tan alto número de insatisfacción puede ser la falta de buenas prácticas de aseo o falta de materiales o personal para realizar esta actividad.

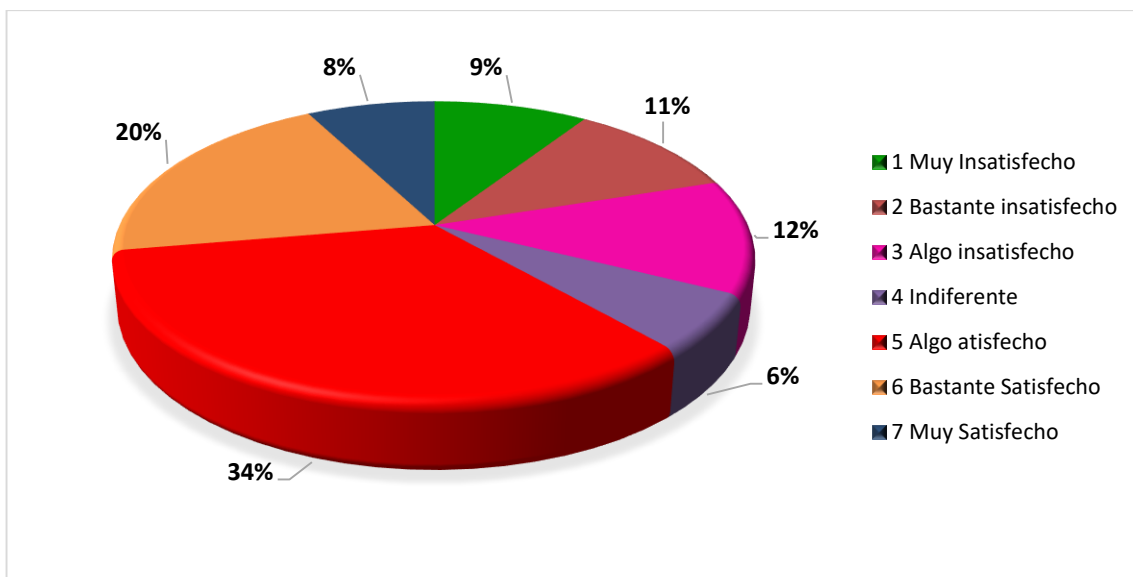


Gráfico 27, Limpieza, higiene y salubridad en lugar de trabajo.

- **Entorno físico y espacio de trabajo**

Con esta gráfica 28 Entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo, se entiende que el 39% de los docentes están de muy a algo insatisfecho, el 5% de los docentes son indiferentes, y el 56% de los docentes están satisfechos con su entorno físico y el espacio asignado para realizar sus actividades académicas. Según lo anterior se puede concluir que hay gran cantidad de inconformidad de tipo infraestructura, del sitio de trajo en la institución, ya sea de tipo dotacional o planta física de espacio para realizar sus labores académico - administrativas.

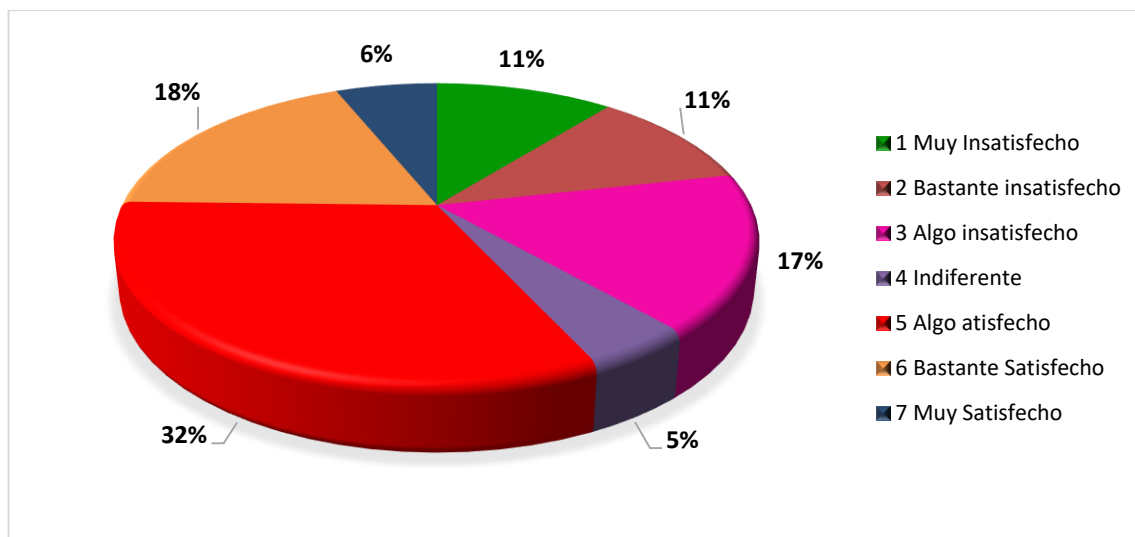


Gráfico 28, Entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo.

- **Iluminación**

Según esta gráfica 29 Iluminación en lugar de trabajo, se entiende que, de acuerdo con una buena iluminación en el lugar de trabajo, un 34% de los docentes esta de muy a algo insatisfecho, 6% de los docentes son indiferentes a este factor, y el 60% de los docentes están satisfechos con la iluminación en su lugar de trabajo.

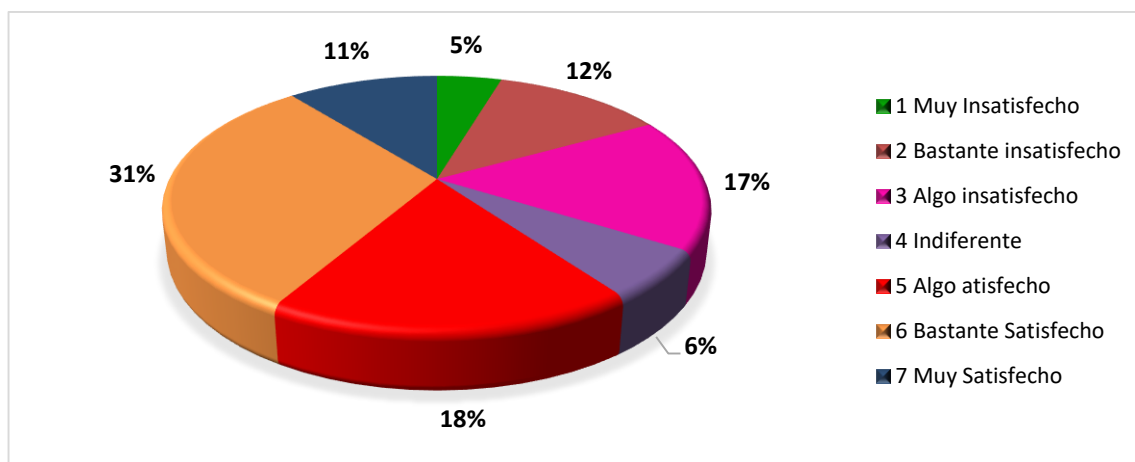


Gráfico 29, Iluminación en lugar de trabajo.

- **Ventilación**

Con relación a está gráfica 30 Ventilación en lugar de trabajo, se puede decir que de acuerdo con la ventilación en el lugar de trabajo el 63% de los docentes encuestados están satisfechos con la ventilación en su lugar de trabajo, caso contrario con un 28% de los docentes manifiestan inconformidad por las altas temperaturas que se manejan en nuestra región y un 9% docentes son indiferentes.

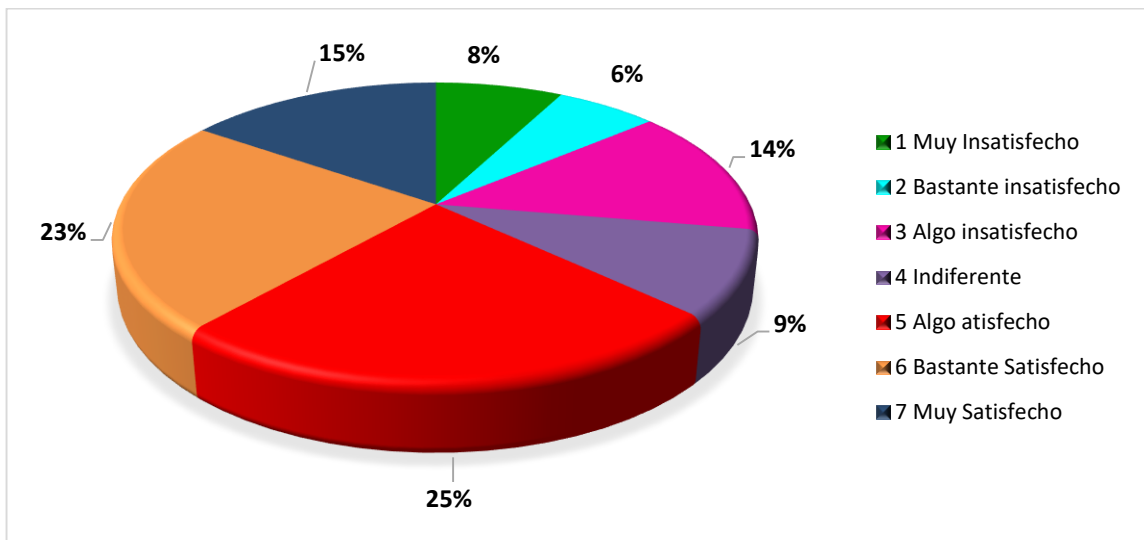


Gráfico 30, Ventilación en lugar de trabajo.

- **Temperatura**

En está gráfica 31, Temperatura en lugar de trabajo, se entiende que de muy a algo insatisfecho el 18% de los docentes los cuales están insatisfechos con la temperatura en su espacio de trabajo, a 11% de los docentes son indiferentes y el 71% de los docentes se muestran satisfechos con la temperatura de su lugar de trabajo para realizar sus diferentes actividades académico - administrativas. Según (Bedoya, 2017) en su estudio las mayores insatisfacciones se presentaron con respecto a los espacios físicos de la Institución.

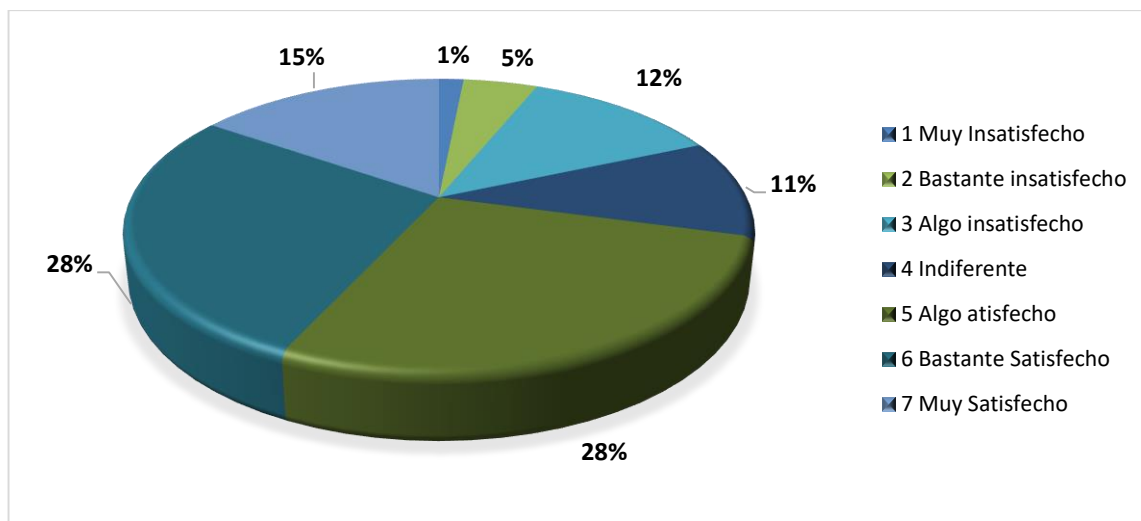


Gráfico 321, Temperatura en lugar de trabajo.

Los resultados en general del grupo de preguntas orientado a Higiene y Seguridad y Salud en el Trabajo demuestran una gran falencia, lo cual esta traducido en la insatisfacción del personal docente de FACIBAS, todo esto genera al mismo tiempo problemas de calidad, las condiciones de trabajo como ya se ha descrito con anterioridad genera una prestación del servicio de forma deficiente, desmotivada.

En general según el artículo de (Bedoya, 2017), los docentes de la institución muestran altos niveles de satisfacción con respecto a los factores de supervisión, ambiente físico, satisfacción intrínseca, prestaciones y participación; sin embargo, las mayores insatisfacciones se presentan los espacios físicos de la institución; mientras que la supervisión y la satisfacción intrínseca son las que presentan menores niveles de insatisfacción. En este sentido se coincide con González (2008), quien manifiesta que son los factores intrínsecos los determinantes de la satisfacción con el trabajo, ya que el trabajo en sí mismo contribuye a su motivación y al reconocimiento, lo cual permite satisfacer sus necesidades de desarrollo psicológico, despertando su interés para ampliar sus conocimientos mediante el desarrollo de actividades creativas en la institución.

De igual forma Anaya y Suarez (2006), evidencio una alta satisfacción laboral, por el gusto con el trabajo actual y el gusto con la vida en el centro de trabajo, donde los

profesores están bastante a gusto con su trabajo, concordante a su promedio de antigüedad el cual no supera los 6 años desempeñando la función docente, confirmando con esto que conforme al incremento de la experiencia aumenta la satisfacción laboral que al conjugarse con la edad como otro factor individual que afectaría de manera decisiva el sentimiento de insatisfacción, con el cual se podría afirmar que en la medida que se incrementa la antigüedad, el compromiso y satisfacción en el trabajo también puede verse incrementados, debido a que se mantiene un sentimiento de pertenencia entre los docentes involucrados en esta variable al dárseles mejores roles y mayor participación en las decisiones de la organización en sus diferentes niveles, como también al poder involucrar al docente con labores administrativas que incluyan mejores experiencias laborales y una permanencia consolidada en una organización educativa de educación superior. La variable sociodemográfica, género; no influye de una manera significativa en el nivel de satisfacción laboral de los académicos encuestados.

8 PLAN DE ACCIÓN

8.1 El clima organizacional y su roll en la comunidad académica de FACIBAS.

En el clima organizacional los resultados de la función gerencial dependen, en gran medida, del éxito o del fracaso de otras funciones tan importantes como la gestión de la información y el conocimiento, sin olvidar la necesidad implícita de proteger al ser humano de su propia acción, de la de otros individuos y del ecosistema. Significa una lucha ardua contra todos los factores que pueden ejercer su influencia negativa sobre cada miembro de la organización y la reducción o eliminación de las consecuencias nocivas de la superestructura política, jurídica y moral, así como de la estructura económica, en aras de obtener una alta calidad de vida, caracterizada por su relación armónica con el entorno natural y laboral y la plenitud funcional de los individuos, su bienestar psico-fisiológico, la ausencia de sobrecargas, el disfrute del tiempo libre y la eliminación de los agentes agresores. Un hecho de especial importancia en este sentido es que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de la percepción que posee el trabajador de ellos. Su percepción (Estrada, 2009);

20(4): 67-75 <http://scielo.sld.cu> 69 depende entonces, en buena medida, de las actividades, interacciones y las experiencias que cada miembro de la organización obtuvo en su quehacer en la empresa.

8.2 Propuesta según análisis de resultados.

De acuerdo con la interpretación de los resultados obtenidos en las preguntas suministradas al grupo de estudio, se puede determinar que para que el ambiente laboral se convierta en una fuente de salud, debe existir un clima que cree confianza y favorezca la eliminación de sentimientos y actitudes negativas hacia la organización o algunos de sus miembros. Deberá sentirse que se hace algo útil, algo que proporciona un sentido al esfuerzo que se realiza. Cada individuo debe sentir la preocupación de la organización por sus necesidades y problemas. Se pueden implementar medidas tales como: (Anexo 2, Plan de Acción)

- Capacitar al personal de FACIBAS a través de la socialización sobre el fortalecimiento de la cultura organizacional, abordando temas como el Ambiente físico, Ambiente social, Características personales, Características estructurales y Comportamiento organizacional.
- Puntualizar y evidenciar donde está la causa raíz del problema, mediante la utilización de herramientas tales como causa y efecto, la utilización y aplicación de metodologías 5W – 2H, Matriz AMFE, ciclo PHVA entre otras.
- Integrar los valores de la organización a través de mecanismos como inducción, reinducción, que les permite adaptarse a los cambios permanentes del sistema.
- Realizar motivación necesaria para dinamizar y garantizar el desarrollo de una política de higiene, seguridad laboral y protección del medio.
- Realizar con frecuencia charlas de tipo psicosocial, de manejo eficiente del tiempo, entre otras, para mejorar el clima laboral.
- Realizar un diagnóstico y verificación de los espacios físicos para solicitar los requerimientos de mejora de dichos espacios.

- El jefe de departamento debe realizar la verificación y seguimiento de que los resultados de las charlas psicosociales estén causando efectos en el personal de su dependencia al realizar motivación de la integración.

9. CONCLUSIONES

El plan de intervención para la Facultad de Ciencias Básicas es el resultado del Análisis obtenido del instrumento de medición para plantear posibles soluciones a las problemáticas evidenciadas utilizado para la implementación un plan de mejora que permita que docentes y demás personal de la Facultad conozcan sobre la cultura organizacional y esto permita fortalecer los procesos académico-administrativos, y se evidenciará en la calidad de sus procesos y la eficacia de estos.

Cuando se aplica una buena práctica de la cultura organizacional, se encuentra que muchas de las causas evidenciadas de Satisfacción/insatisfacción laboral en la encuesta aplicada, deben ser solucionadas a través de un plan de acción, en coordinación operativa e interna de la misma FACIBAS, los resultados como toda acción correctiva o de implementación por parte del área de calidad deben ser medidos y verificados constantemente, por los líderes del proceso. Hay que recalcar que dentro de los componentes del clima organizacional que evidenciará los cambios serán Ambiente físico, Características estructurales, Ambiente social, Características personales y Comportamiento organizacional (Salazar, Guerrero, Machado, & Cañedo, 2009) y servirá de referencia para las otras dependencias de la Institución.

10. BIBLIOGRAFÍA

Anik, L. L. (2013). Prosocial bonuses increase. *PLoS One*, 8.

Arévalo, C. A., & Gil, M. L. (2017). *DESCRIPCIÓN DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS*.
Obtenido de
<http://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/20.500.12558/558/Descripci%C3%B3n%20del%20nivel%20de%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20de%20los%20docentes%20de%20la%20Universidad%20de%20Cundinamarca%20-%20Extensi%C3%B3n%20Facativ%C3%A1.pdf?sequen>

- Bassett, A. (30 de Julio de 2010). *Sources of work-related support for rural special education teachers and their relationship to teacher satisfaction and commitment*. Recuperado el 15 de Febrero de 2020, de www.proquest.com/en
- Bedoya, E. C. (2017). La mejora continua. Enfoque moderno hacia la medición de la calidad en universidades. *En: Chile. JINT Journal of Industrial NeoTechnologies*, 5– 13.
- Caballero, K. (2002,). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado, Universidad de Granada*, vol. 6, núm. 1-2.
- Cantón, I., & S., T. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores - Vol. 13 No. 1. *REVISTA LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN*, 214•226.
- Cardona D, R. C. (2016). Satisfacción laboral, Desempeño e Innovación. *Estudio de caso en una empresa de la Región del Caribe Colombiano*, 28-29.
- Chiang M, V., Slazar, C., & Nuñez, A. (2007). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un establecimiento de salud estatal . *Hospital tipo 4*, 64.
- Chiang, M., Gómez, N., & Salazar, C. (2015). Job satisfaction and leadership, in public and private. *cuad.adm*, 65-74.
- Esteve, J. M. (2009). a formación de profesores: Bases teóricas para el desarrollo de programas de formación inicial. *Revista De Educación*, 15-29.
- Estrada, J. G. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED* .
- Fierro, B. (1991). El ciclo del malestar docente. *Revista de Educación*, 235-243.
- Fong W, S. C. (2017). Association Between SelfRegulation of Learning, Student Attitude, Provenance and Age in Engineering Students. *Contemporary Engineering Sciences* , 665 – 672.
- Fonseca, Y. (2010). .Estudio de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 11.
- Gómez, E. J. (2017). Estilos de aprendizaje en universitarios, modalidad. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 383–393.
- Hellrigel, J. (2002). Un enfoque basado en competencias. *Administración*, 256.
- Lombana, T., & Perafan, S. 2. (Abril de 2011). Incidencia de la “Satisfacción laboral” en el “manejo del tiempo” en empleados administrativos: investigacion aplicada en la empresa PIMAX LTDA. Santiago de Cali, Cali, Colombia.
- Marrugo, E. A., Landazabal, M. S., & Severiche, C. A. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Revista Esoacios*, 14.

- Martínez, O. L. (1 de Noviembre de 2010). <https://www.researchgate.net/publication/>. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/268516895_Satisfaccion_laboral_y_percepcion_de_salud_mental_en_profesores
- Marvel, J. L. (2007). Teacher attrition and mobility. *National Center for Education Statistics, US Department of Education*, 307.
- Masum, A., Azad, e. M., & Beh, L.-S. (2015). *Determinants of job satisfaction of academics*. Obtenido de <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0117834>
- Moore, C. M. (2012). The Role of School Environment in Teacher Dissatisfaction Among U.S. Public School Teachers. *Article first published online*, 23.
- Ortiz, V. (21 de Diciembre de 1993). *El malestar del docente: la enseñanza media como unidad de referencia empírica*. Salamanca.
- Padrón Hernández, M. (1994). *Satisfacción profesional del profesorado*. Santa Cruz de Tenerife, España: Universidad de La Laguna.
- Pan, B. S. (2015). Factors associated with job satisfaction among university professors in the northeast of the China region: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12761-12775.
- Prieto Ursúa, M., & Bermejo Toro, L. (2006). Contexto laboral y malestar docente en una muestra de profesores de Secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 45-73.
- Quispe G., R. E. (2017). La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional y laboral en la educación básica escolarizada en Ecuador. *Espacios*, 38.
- Robbins, S., & Coultes, M. (1996). *Administración*. México: Prentice - Hall Hispanoamericana.
- Rodríguez, K. C. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 6 (1-2).
- Singh, P. &. (2010). Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 470-490.
- Skaalvik, E. M. (2011). Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies in the Teaching Profession—What Do Teachers Say? *International Education Studies*, 181-192.
- Spector, P. ((1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the. *American Journal of Community Psychology*, 693-713.
- Thue-Vold, E. (2017). Qualifying foreign language teachers: Is teacher training enough? *International Journal of Educational Research*, 40-53.
- Torres Ordoñez, J. L. (2005). Enfoques para la medición del impacto de la gestión del Capital humano en los resultados de negocio. *Pensamiento & gestión*, 151-176.

UNICOR. (3 de Diciembre de 2017). *Universidad de Cordoba*. Recuperado el 15 de Febrero de 2020, de https://www.unicordoba.edu.co/wp-content/uploads/2019/06/04_INFORME_SINOPSIS.pdf

UNICORDOBA. (5 de Junio de 2019). *Universidad de Córdoba*. Recuperado el 15 de Febrero de 2020, de <https://www.unicordoba.edu.co/index.php/historia-de-la-universidad/>

Wallace, T. M. (20 de Diciembre de 2010). *Factors influencing teacher job satisfaction and their alignment with current district practices in a rural school district*. Proquest . Recuperado el 15 de Febrero de 2020, de <http://search.proquest.com/docview/853648858>

Weinert, B. (1987). *Manual de Psicología de la Organización*. Barcelona: Herder.

ANEXOS 1.

Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998)

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

DATOS DESCRIPTIVOS

- ¿Cuál es su ocupación? (Escribala y detalle, por favor, su rama profesional o especialidad. Escriba sólo aquella ocupación que desempeña en su actual puesto de trabajo). En caso de que sean varias, la que le ocupe más tiempo.

- ¿Cuál es su categoría laboral? _____
- Sexo: 1. Varón 2. Mujer
- Edad. (Escriba su edad en años). _____
- Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted llevo a completar:
 - 1) Ninguno
 - 2) Sabe leer y escribir
 - 3) Primarios (ESO, Certificado Escolaridad, Graduado)
 - 4) Formación Profesional Primer Grado
 - 5) Formación Profesional Segundo Grado
 - 6) Bachiller (ES, BUP, COU)
 - 7) Titulación Media (Esc. Técnicas, Prof. E.G.B., Graduados Sociales, A.T.S., etc.).
 - 8) Licenciados, Doctores, Masters universitarios

- Situación laboral:

- 1) Trabajo sin nómina o contrato legalizado.
- 2) Eventual por terminación de tarea o realizando una sustitución.
- 3) Contrato de seis meses o menos.
- 4) Contrato hasta un año.
- 5) Contrato hasta dos años.
- 6) Contrato hasta tres años.
- 7) Contrato hasta cinco años.
- 8) Fijos.

- ¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?:

- | | |
|------------------------------------|---------------------|
| 1) Jornada partida fija. | 4) Jornada parcial |
| 2) Jornada intensiva fija. | 5) Turnos fijos. |
| 3) Horario flexible y/o irregular. | 6) Turnos rotativos |

- ¿Qué cantidad de horas le dedica cada semana a su trabajo? _____

- Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa:

- 1) Empleado o trabajador
- 2) Supervisor o capataz
- 3) Mando intermedio
- 4) Directivo
- 5) Alta dirección o dirección general

- ¿Cuál es su antigüedad en la empresa? Años ____ y Meses _____

Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1	2	3	4	5	6	7

N°	Actividades	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.	1	2	3	4	5	6	7
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	1	2	3	4	5	6	7
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	1	2	3	4	5	6	7
4	El salario que usted recibe.	1	2	3	4	5	6	7
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	1	2	3	4	5	6	7
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
8	La iluminación de su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7

N°	Actividades	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
9	La ventilación de su lugar de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
10	La temperatura de su local de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	1	2	3	4	5	6	7
12	Las oportunidades de promoción que tiene.	1	2	3	4	5	6	7
13	Las relaciones personales con sus superiores.	1	2	3	4	5	6	7
14	La supervisión que ejercen sobre usted.	1	2	3	4	5	6	7
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	1	2	3	4	5	6	7
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	1	2	3	4	5	6	7
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	1	2	3	4	5	6	7
18	El apoyo que recibe de sus superiores.	1	2	3	4	5	6	7
19	La capacidad para decidir autónomamente	1	2	3	4	5	6	7

N°	Actividades	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
		Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
	aspectos relativos a su trabajo.							
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	1	2	3	4	5	6	7
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.	1	2	3	4	5	6	7
22	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	1	2	3	4	5	6	7
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO 2. PLAN DE ACCIÓN